

# Tap i verdiskapning ved kortvarige sykefravær

*En empirisk undersøkelse av  
kompensasjonsmekanismer i ulike  
bransjer*

Manmeet Kaur Sidhu



Masteroppgave ved Farmasøytiske Institutt

UNIVERSITETET I OSLO

Mai 2012



# **Tap i verdiskapning ved kortvarige sykefravær**

En empirisk undersøkelse av kompensasjonsmekanismer i ulike bransjer

© Manmeet Kaur Sidhu

2012

Tap i verdiskapning ved kortvarige sykefravær

Manmeet Kaur Sidhu

<http://www.duo.uio.no/>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

# Forord

Denne masteroppgaven ble formulert av min veileder, Erik Nord, professor i legemiddeløkonomi. Oppgaven ble utført ved Avdeling for farmasi ved Farmasøytisk Institutt fra perioden juni 2011 til mai 2012.

Jeg vil benytte anledningen til å takke Erik Nord for oppgaven. Veiledningen og hjelpen jeg har fått i utarbeidelsen av oppgaven har vært veldig verdifull. I tillegg ønsker jeg å takke alle de som deltok i undersøkelsen.

En takk til min familie som har gitt meg motivasjon og styrke underveis i oppgaveprosessen, det har betydd mye for meg. Jeg vil også takke min medstudent Katrine Løvheim for samarbeidet i innsjutt fasen.

# Sammendrag

Det høye sykefraværet i Norge har ført til store samfunnsøkonomiske kostnader, som regel i form av tapt produksjon og verdiskapning. For å kunne anslå og tydeliggjøre kostnadene ved et fravær, må det skilles mellom to ulike problemstillinger. Første er endringer i sykefraværsnivået, mens den andre problemstillingen er enkeltstående fraværstilfeller. Den sistnevnte kan gi kortvarige forhøyelser i sykefraværet. Slike tilfeller vil i enkelte bedrifter vise seg i episoder av korttidsfravær, men som ikke endrer det mer langsiktige fraværsnivået i virksomheten. Siden det langsiktige fraværsnivået ikke endres, vil det heller ikke kalle på endringer i arbeidsstokken.

I legemiddeløkonomiske analyser er det vanlig å anslå størrelse av tapet ved å multiplisere antall fraværsk dager med lønssatsen per dag, inklusive arbeidsgiveravgift. For enkeltstående fraværstilfeller, som for eksempel ved influensaepidemien kan det skje tilpasninger som gjør at tapet ved fraværet ikke er like stort som arbeidstapet tilsier. Tilpasninger kan skje i form av vikarbruk, merarbeid for kolleger, ugjort arbeid tas igjen eller at virkningen av fraværet bare fører til mer venting for kunder eller pasienter. Tilpasningsmulighetene varierer både i type og grad, derfor vil en generell antagelse om størrelsen på tapet bli feil i slike sykefraværstilfeller. Håndfaste data om tilpasningsmuligheter i ulike bransjer mangler.

I denne studien vil slike data samles opp ved hjelp av en empirisk undersøkelse. Informasjon om tilpasningsmuligheter fra små- og mellomstore bedrifter skal benyttes, for å gjøre et anslag på det reelle tapet i verdiskapningen. Utvalget består av arbeidstakere som skal tenke seg et sykefravær på en uke, og ledere eller nestledere som skal ta for seg et konkret sykefravær. Respondentene skal etter beste evne vurdere virkningen av fraværet og tiltak som (kan) iverksettes.

I denne undersøkelsen er det totalt 109 respondenter, 82 arbeidstakere og 27 ledere. For hver respondent lages en profil, med de ulike tilpasningsmulighetene oppgitt. For hver enkelt profil, blir det reelle tapet i verdiskapningen beregnet ved hjelp av en skåringsalgoritme.

Det reelle tapet i verdiskapningen (i prosent av teoretisk tap), ligger i gjennomsnitt på 37 % for arbeidstakergruppen, med en variasjonsområdet på 0-95 %. For ledergruppen

ligger gjennomsnittstapet på 35 %, med variasjonsområdet på 0-70 %. For de fleste bransjer ligger tapet under 50 %, men for visse næringer kan tapet ligge mye høyere. Undersøkelsen gir bare et bilde av hvordan det kan se ut i ulike bransjer, men en betydelig større studie trengs for å kunne ha en oversikt over den sammensatte virkeligheten. Denne masteroppgaven illustrer at en generell antagelse om kompensasjon ikke er riktig ved beregning av kostnadene ved en enkeltstående fravær. Bransjer vil ha ulike muligheter til å kompensere for korttidsfravær.





# Innholdsfortegnelse

1	Innledning .....	13
2	Bakgrunn for oppgaven .....	15
2.1	Sykefraværet i Norge .....	15
2.2	Årsaker til sykefravær .....	19
2.3	Offentlige tiltak .....	20
2.4	To sykefraværproblemstillinger .....	22
2.5	Kompenserende mekanismer ved enkeltstående korttidsfravær .....	23
2.5.1	Konklusjon .....	24
3	Mulige kompensasjonsmekanismer ved enkeltstående fraværsepisoder .....	26
3.1	Fleksibilitet i bedriften .....	26
3.2	Overtid .....	27
3.3	Bruk av vikar .....	27
3.4	Mulighet til å ta igjen tapt arbeid .....	27
3.5	Effekter av personlig ekspedering .....	27
4	Metode .....	28
4.1	Spørreskjema .....	28
4.2	Utvalg .....	29
4.3	Datainnsamling .....	30
4.4	Dataanalyse .....	30
4.4.1	Profiler .....	30
4.4.2	Algoritmen .....	31
4.4.2.1	Eksempler på skåring av profiler .....	35
5	Resultater .....	39
5.1	Hypoteser .....	39
5.2	Resultatene av undersøkelsen .....	40
5.2.1	Arbeidstakergruppen .....	41
5.2.1.1	Svarfordeling på spørreundersøkelsen innen arbeidstakergruppen .....	41
5.2.1.2	Det reelle tapet i verdiskapningen for arbeidstakergruppen .....	47
5.2.2	Fraværet vurdert av ledere .....	50
5.2.2.1	Svarfordeling på spørreundersøkelsen innen ledergruppen .....	50
5.2.2.2	Det reelle tapet i verdiskapningen for ledergruppen .....	56

5.3	Sammenlikningsanalyse .....	57
5.4	Bransjevisse sentraltendenser og variasjonsområde .....	62
5.5	Forskjell i bruk av kompensasjonsmekanismer .....	64
6	Diskusjon .....	66
6.1	Oppsummering av funnene .....	66
6.2	Feilkilder .....	67
6.2.1	Spørreskjemaene .....	67
6.2.2	Menneskelige feil .....	69
6.2.3	Motivasjon .....	69
6.2.4	Pålitelighet .....	70
	6.2.4.1 Avvik i forventet svar .....	71
	6.2.4.2 Samsvar i svarfordeling mellom leder- og arbeidstakergruppen .....	72
	6.2.4.3 Sammenlikning av svar mellom leder og arbeidstaker .....	72
	6.2.4.4 Oppsummering .....	73
6.3	Skåringsalgoritmen .....	74
6.3.1	Prosentsetninger i algoritmen .....	74
6.3.2	Beregninger med alternative prosentsetninger .....	74
6.4	Representativitet og generaliserbarhet .....	77
6.4.1	Prosentandel av virkeligheten .....	77
7	Konklusjon .....	79
	Litteraturliste .....	80
	Vedlegg A : Følgeskrivet til deltakerne .....	83
	Vedlegg B: Spørreskjema for arbeidstakere .....	84
	Vedlegg C: Spørreskjema for ledere .....	87
	Vedlegg D: Oppskriften for skåringsalgoritmen .....	90
	Vedlegg E: Profiler med subrutiner og det reelle tapet i verdiskapningen .....	95
	Vedlegg F: Svarfordeling for 7 ulike bransjer, med lavest og høyest reelt tap .....	136

# Tabelliste

Tabell 4.1: Eksempel på profil .....	31
Tabell 4.2: Eksempel 1 på skåring av profil.....	35
Tabell 4.3: Eksempel 2 på skråning av profil.....	36
Tabell 4.4: Eksempel 3 på skåring av profil.....	37
Tabell 5.1: Kategori- og bransjeoversikt.....	40
Tabell 5.2 Kjennetegn ved arbeidstakergruppen (N = 82) .....	41
Tabell 5.3 Svarfordelinger når det gjelder kompensasjonsmekanismer.....	43
Tabell 5.4 Det reelle tapet i verdiskapningen for arbeidstakergruppen.....	47
Tabell 5.5 Kjennetegn ved fravær i ledergruppen (N = 27) .....	50
Tabell 5.6 Svarfordelinger fra ledere når det gjelder kompensasjonsmekanismer .....	52
Tabell 5.7 Det reelle tapet i verdiskapningen for ledergruppen .....	56
Tabell 5.8: Informasjon om arbeidstaker og leder.....	57
Tabell 5.9: Sammenlikningssett 1 .....	58
Tabell 5.10: Informasjon om arbeidstaker og leder.....	59
Tabell 5.11: Sammenlikningssett 2 .....	59
Tabell 5.12: Informasjon om arbeidstaker og leder.....	60
Tabell 5.13: Sammenlikningssett 3 .....	60
Tabell 5.14: Informasjon om arbeidstaker og leder.....	61
Tabell 5.15: Sammenlikningssett 4 .....	61
Tabell 5.16 Reelle tapet i prosent av teoretisk tap for arbeidstakergruppen. ....	62
Tabell 5.17 Reelle tapet i prosent av teoretisk tap for ledergruppen.....	63
Tabell 6.1 Det reelle tapet i prosent av teoretisk tap for arbeidstakergruppen etter endring i skåringsalgoritmen .....	75
Tabell 6.2 Det reelle tapet i prosent av teoretisk tap for ledergruppen etter endring i skåringsalgoritmen .....	76
Tabell 6.3: Prosentandel av sysselsatte etter yrke .....	78

# Figurliste

Figur 2.1: Totale sykefravær fra 2. kvartal 2000 til 3. kvartal 2011 i prosent (SSB)...	16
Figur 2.2: Egenmeldt og legemeldt sykefravær (prosent) fra 3. kvartal 2000 til 3. kvartal 2011 (SSB) .....	16
Figur 2.3: Sykefraværet etter kjønn (prosent) fra 2. kvartal 2000 til 3. kvartal 2011 (SSB) .....	17
Figur 5.1: Bedriftskategorisering og fordeling av innsamlede skjemaer .....	40

# 1 Innledning

Sykefraværet i Norge har økt siden 1994, og har blitt et sentralt tema i norsk helsepolitikk. Høyt sykefravær fører til store samfunnsøkonomiske kostnader, både i form av tapt produksjon og tapt verdiskapning. For å kunne anslå og tydeliggjøre kostnadene ved et sykefravær, må det skilles mellom to problemstillinger. Den første er virkningen av det enkelte sykefraværstilfellet, mens den andre omhandler virkningen av varig nedgang i fraværsnivået. Det meste av forskningen som har blitt gjort på dette området, har hatt fokus på sistnevnte problemstilling. Denne oppgaven tar for seg førstenevnte problemstillingen.

Det er vanlig i legemiddeløkonomiske analyser å anslå størrelsen av fraværstap ved å multiplisere antall fraværsdager med lønssatsen per dag inklusivt arbeidsgiveravgift. I det enkelte fraværstilfelle kan det skje tilpasninger som gjør at tapet ved fraværet blir mindre enn det arbeidstapet i seg selv tilsier. Håndfaste data om denne svært sammensatte virkeligheten mangler. For å kunne si noe om fraværet ved enkeltstående epidemier som for eksempel svineinfluensaepidemien, trengs det mer informasjon om hvordan ulike bransjer kompenserer for fraværet. Med enkeltstående epidemier menes hendelser som er uten virkning på fraværsnivået på lengre sikt. Mer informasjon om kompensasjonsmekanismer for slike hendelser trengs, siden tilpasningsmulighetene varierer, både i type og grad med arbeidets og virksomhetens art.

SINTEF laget i 2011 en oppdatert og forbedret kostnadsmodell for sykefravær, i tillegg til å kartlegge hvilke tiltak bedrifter kan bruke for å redusere konsekvensene av et sykefravær [2]. Som rapporten anbefaler, bør man se nærmere på konsekvenser og håndtering av enkeltstående fravær i ulike bransjer. Denne informasjonen bør deretter benyttes til å beregne det reelle tapet i verdiskapningen.

Hensikten med denne masteroppgaven har vært å få dannet et bilde av hvilken tiltak som tas i bruk ved et korttidsfravær. Det skal kartlegges hvilke kompensasjonsmekanismer som benyttes og deretter finne det reelle tapet i verdiskapningen i det enkelte tilfelle. Analysen er basert på spørreskjemaundersøkelse, der målgruppen er små- og middelstore bedrifter.

Denne innledningen er Del 1 av oppgaven. I Del 2 presenteres en alminnelig bakgrunn for sykefraværet i Norge, noen årsaker til det høye nivået og tiltak iverksatt fra det offentlige. I tillegg vil de to sykefraværproblemstillingene bli tatt opp, og to ulike beregninger for enkeltstående fravær vil kommenteres.

I Del 3 gis det en kort innføring i ulike kompensasjonsmekanismer som kan benyttes ved et korttidsfravær. Del 4 omhandler metoden for undersøkelsen. Del 5 av oppgaven handler om resultatene av spørreundersøkelsen og beregningen av det reelle tapet i verdiskapningen. I tillegg skal det gjøres en sammenlikningsanalyse av svar fra leder og arbeidstakere, og kompensasjonsmulighetene mellom ulike bransjer. I Del 6 diskuteres resultatene av spørreundersøkelsen, ulike feilkilder og diskusjon om generaliserbarhet. Konklusjonen trekkes i Del 7.

## 2 Bakgrunn for oppgaven

Norge er et av landene i Europa med høyest sykefravær. Sykefraværsnivået har ligget høyt og jevnt de siste tiårene. Dette utgjør en stor utfordring for enkeltindivider samt velferdsstaten, i form av økte kostnader og tapt produksjon. Denne utfordringen har fått stor oppmerksomhet i media. Spesielt siste halvdel av 2009 og våren 2010 var preget av en rekke politiske debatter om nivået på sykefraværet i Norge og tiltak for å få det redusert [3].

Når man snakker om sykefraværet, kan man se på det på to ulike måter. Enten ved å se på endringen i sykefraværsnivå eller se på enkeltstående fravær. Disse to problemstillingene vil gi forskjellig svar. Før jeg redegjør for skillet mellom dem, kan det være nyttig å se på utviklingen av sykefraværet i Norge, og de offentlige tiltakene for å redusere nivået. Til slutt kommer jeg til å belyse to enkelttilfeller, der jeg kommer til å vurdere hvor treffende forutsetningene om kompensierende mekanismer i de ulike beregningene er.

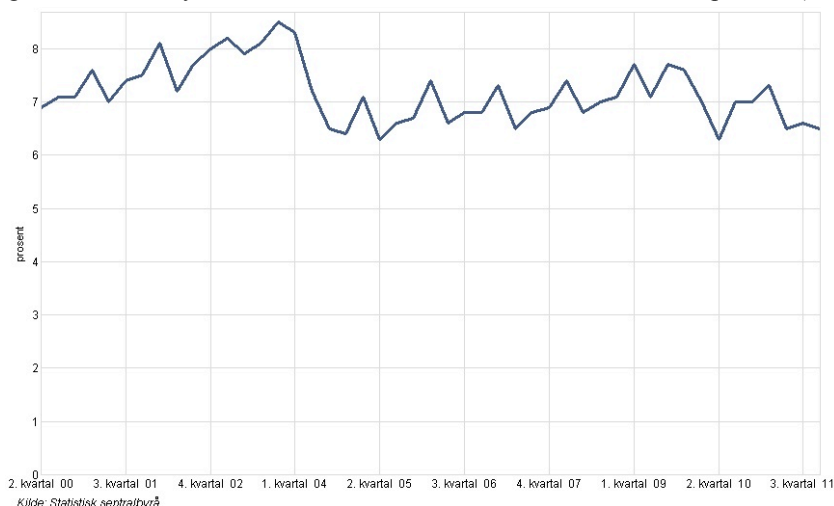
### 2.1 Sykefraværet i Norge

Sykefraværet i Norge har økt trendmessig siden 1994. Et samarbeid mellom Statistisk sentralbyrå (SSB) og NAV gjorde at man i år 2000 fikk på plass en sentral fraværstatistikk. Jeg kommer til å nevne noen viktige punkter fra 1990-tallet som kan være med på å forklare utviklingen fra 2000 og fram til i dag i et mye større perspektiv [4]. Hovedfokuset vil imidlertid være utviklingen fra 2000 og frem til i dag.

Sykefraværet har økt sterkt og stabilt i perioden fra 1995 til 2004. I 2003 var det stor vekst, noe som kan skyldes bruk av aktiv sykemelding. Sykemeldingsordningen førte til lengre sammenhengende sykefravær. For å få ned denne økningen måtte det gjøres en innstramming av regelverket. En endring i sykemeldingsreglene fra 2. kvartal 2004 førte til nedgang i fraværet. I denne perioden gikk man over til økt bruk av gradert sykemelding og innstramming i bruken av aktiv sykemelding. Uheldig nok førte endringen i sykemeldingsreglene bare til en midlertidig reduksjon i sykefraværet, og fra 2005 begynte den å øke igjen. Siden har sykefraværet økt trendmessig frem til i dag [4,5]. Noe av årsaken kan være at intensjonene i tiltakene bare delvis er fulgt opp i praksis, og at det bare er et mindretall av sykemeldinger som blir gradert.

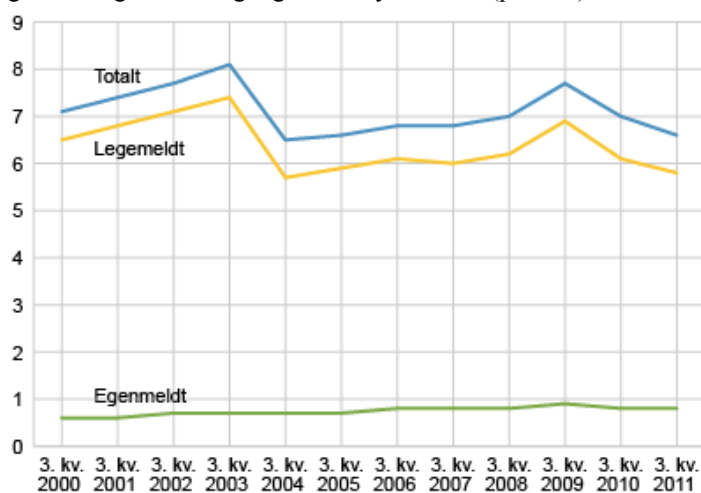
Som figur 2.1 viser, har sykefraværet økt gradvis frem til 2008 og i siste del av 2009 var det en sterk vekst. Denne midlertidige økningen i slutten av 2009 kan skyldes svineinfluensaperioden [5].

Figur 2.1: Totale sykefravær fra 2. kvartal 2000 til 3. kvartal 2011 i prosent (SSB)



I følge tall fra statistisk sentralbyrå var det totale sykefraværet (både legemeldt og egenmeldt) på 6,6 prosent i 3. kvartal 2011. Sammenliknet med samme kvartal året før har det totale sykefraværet gått ned med 4,9 prosent. Dagens sykefraværslivå ligger omtrent på samme nivå som i perioden 2004-2008 [6].

Figur 2.2: Egenmeldt og legemeldt sykefravær (prosent) fra 3. kvartal 2000 til 3. kvartal 2011 (SSB)



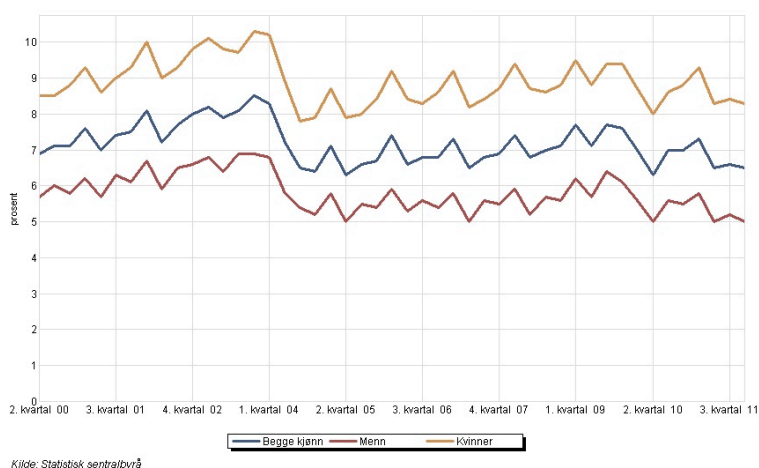
De korteste sykefraværene trengs bare å dokumenteres med en egenmelding. Denne type sykefravær blir registrert som egenmeldt sykefravær i statistisk sentralbyrå. Det egenmeldte fraværet har holdt seg nærmest stabilt siden 2000, og lå på 0,8 prosent i 3. kvartal 2011. Det legemeldte sykefraværet har gått ned fra 6,1 til 5,8 prosent i 3.



kvartal 2011 [5,6,7]. Egenmeldt sykefravær økte dobbelt så mye som legemeldt fravær fra 4. kvartal 2008 til 4. kvartal 2009. Hovedårsaken til denne økningen kan være svineinfluensaepidemien. Arbeidstakere med influensasymptomer fikk i slutten av 2009 utvidet egenmeldingsretten fra tre til åtte dager. Den midlertidige endringen kan forklare den høye veksten i egenmeldt sykefravær, for det som ellers ville ha vært legemeldt fravær [5,8].

Sykefraværet er høyere blant kvinner enn menn. Hos menn var totale sykefraværet på 4,5 prosent, mot kvinners totale sykefravær på 7,4 prosent i 3. kvartal 2011. Siden kvinner i alle aldersgrupper har høyere fravær enn menn, forklarer svangerskapsfravær kun deler av differansen. Grovt sett ser man en økende differanse på sykefravær mellom kvinner og menn [5,6,7].

Figur 2.3: Sykefraværet etter kjønn (prosent) fra 2. kvartal 2000 til 3. kvartal 2011 (SSB)



Det kan være mange andre årsaker til høyere sykefravær hos kvinner enn menn. Noen eksempler nevnes under [9]:

- Helseforskjeller: kvinner og menn får ulike diagnoser. Typiske kvinnesykdommer som osteoporose og fibromyalgi har ikke effektiv behandling. Menn får oftere sykdommer og skader av mer alvorlig karakter, noe som medfører lavere levealder for menn sammenlignet med kvinner.
- Kvinner drar oftere til legen.
- Helse- og sosialtjenestegruppen har høyest sykefravær. Denne arbeidsgruppen er dominert av kvinner.

Aldersmessig viser statistikken at sykefraværet generelt er høyere hos eldre enn yngre [6]. Det legemeldte sykefraværet har stort sett gått ned i alle aldersgrupper. Den største nedgangen har vært i de yngste aldersgruppene (yngre aldersgrupper: under 30 år). Det er i aldersgruppen 25-29 år hvor nedgangen er sterkest. Statistisk sentralbyrå har ikke data for egenmeldt sykefravær etter alder [6].

Diagnosemessig har det i de senere årene vært en økning i muskel- og skjelettplager i tillegg til psykiske lidelser. Førstnevnte er den dominerende diagnosegruppen for sykefravær. Denne diagnosegruppen omfatter flere sykdommer, og det er stor variasjon mellom de ulike undergruppene med hensyn til risiko for sykefravær og uforhet. [4, 5,10,11].

Sykefraværsregisteret viser geografiske forskjeller i legemeldt sykefravær. Fylkene med høyest sykefravær i 3. kvartal 2011 var Troms (6,9 prosent), Østfold (6,8 prosent) og Hedemark (6,7 prosent). Fylkene med lavest sykefravær var Rogaland (4,7 prosent), Oslo (5,1 prosent) og Sogn og Fjordane (5,3 prosent). Det kan ses en sammenheng mellom sysselsetting og sykefravær. Kommuner med høy sysselsetting har lavere sykefravær enn kommuner med lav sysselsetting. Sykefraværsnivået i de ulike fylkene kan også trolig forklares av ulik alders- og næringsstruktur mellom fylkene [5,6].

Det ses tendenser av lavere sykefravær i yrker som krever høyere utdanning enn i yrker med lav eller ingen utdanning. Gjennom utdanning vil de fleste få lettere fysisk arbeid enn de arbeidstakerne som er ufaglærte. Unntaket fra dette er utdannelsene innen omsorgspleie. Disse yrkene sliter med høyt sykefravær. En forklaring kan være at sykefraværet henger sammen med fysisk hardt arbeidsmiljø. Tallene fra ulike bransjer i 3. kvartal 2011 viser at det var høyest sykefravær i gruppen "Helse og sosialtjenester" (8,0 prosent). Like etter følger "Transport og lagring" (6,8 prosent), "Forretningsmessig tjenesteyting" (6,3 prosent) og "Overnattings- og serveringsvirksomhet" (6,1 prosent). Lavest sykefravær var innen "Bergverkdraft og utvinning" (3,7 prosent), "Jordbruk, skogbruk og fiske" (3,7 prosent) og "Informasjon og kommunikasjon" (3,7 prosent) [6].

Statistikken til Statistisk sentralbyrå for sykefravær er fordelt på fire kvartaler per år, delt etter årstidene. Man ser klare sesongmessige variasjoner i sykefraværet. Det

gjelder spesielt for egenmeldt sykefravær. Trenden viser høyest egenmeldt sykefravær i årets tre første måneder. Fra januar til mars månedene er influensasæsonen mest utbredt. Det er trolig denne sykdommen som fører til det forhøyede egenmeldte sykefraværet i denne perioden. I vår- og sommerperioden er egenmeldt sykefravær lavest. Variasjon i legemeldt sykefravær er ikke like stor som for egenmeldt [5].

## 2.2 Årsaker til sykefravær

For å forstå sykefraværets omfang er det viktig å ha kunnskaper om påvirkningsfaktorer. Hvis årsaksforholdene påvirkes, kan sykefraværet på denne måten reduseres. Nedenfor nevnes noen av de viktigste faktorene som kan påvirke sykefraværsnivået.

Arbeidsmiljølovens formål er ”å sikre et arbeidsmiljø som grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger” [12]. Det skal også sikres trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet. I tillegg skal det bidras til et inkluderende arbeidsliv [12]. Kort fortalt ønsker man helsefremmende og inkluderende arbeid, som igjen skal gi nærvær. Lederen har stor innvirkning på arbeidsmiljøet. Et negativt miljø kan skape mistillit, utrygghet, stress og misfornøyde ansatte. I mange tilfeller ser man en sammenheng mellom måten lederen driver bedriften på og sykefraværsliv. Det finnes lite forskning som kan bekrefte denne påstanden. Det man derimot har forsket på, er det psykososiale arbeidsmiljøet. Funnene viser at store krav fra ledere samt lav kontroll over arbeidssituasjonen generer sykdom og som igjen kan gi økt sykefravær [1,10,11,13].

I tillegg til psykiske lidelser som kan forekomme gjennom de kravene som stilles til arbeidet, er arbeidsrelaterte helseproblemer svært vanlig. Som nevnt tidligere er muskel- og skjelettplager en av de hyppigste diagnosegruppene innen sykefravær, og disse plagene kan i mange tilfeller kobles til feil arbeidsteknikker. I en studie utført i Oslo relatert til helse, rapporterte rundt 60 % at de hadde hatt et eller flere arbeidsrelaterte helseproblemer og de vanligste var nakke-, skulder-, og korsryggsmerter. Undersøkelsen viser at det er et stort potensial for forebyggende tiltak rettet mot kjente risikofaktorer på arbeidsplassen [13,14].

Norske fastleger skriver ut ca 80 % av alle sykemeldinger, og det er en sentral arbeidsoppgave. De har størst mulighet for å påvirke bruken av gradert sykemelding. For at det skal fungere slik er det viktig at den ansatte som er syk formidler informasjon og bidrar til samarbeid mellom behandler og arbeidsgiver. Arbeidsgiver må få informasjon om hva som er tilrådelig av belastning og legen må få vite om muligheter på arbeidsplassen [15,16].

Andre påvirkningsfaktorer kan være grad av sjenerøsitet i sykepengeordningen, karensdager, bruk av egenmelding, tiltak under partenes avtale om ”inkluderende arbeidsliv”, holdinger og arbeidsmoral generelt [10,13]. Dette vil ikke drøftes noe nærmere i denne masteroppgaven, siden hovedfokuset i oppgaven er kompensasjonsmekanismer ved enkeltstående fravær, og ikke årsakene til sykefravær.

## **2.3 Offentlige tiltak**

Regjeringen med statsministeren i spissen jobber aktivt med tiltak som kan påvirke dagens sykefravær. Målet er å ikke ha høyere sykefravær enn 5,6 prosent på nasjonalt nivå. Et av de viktigste tiltakene er intensjonsavtalen mellom myndigheten og partene i arbeidslivet, kjent som IA- avtalen (Inkluderende arbeidsliv) [17].

Arbeids- og inkluderingsdepartementet oppnevnte i november 2009 et ekspertutvalg, som skulle vurdere en bredere virkemiddelpakke, og få et bedre grunnlag for drøftinger mellom myndighetene og partene i arbeidslivet om en ny intensjonsavtale. En av årsakene til opprettelsen av ekspertgruppen var det økte sykefraværsnivået etter bunnivået i 2004 [6]. Formålet med avtalen er [18]:

- Delmål 1: Sykefraværet skal reduseres med 20 prosent i forhold til sykefraværet i andre kvartal 2001 (Nasjonalt sykefraværspersent på maks 5,6 %).
- Delmål 2: Øke tilgang til arbeidsliv for arbeidsgruppen med redusert funksjonsevne.
- Delmål 3: Yrkesaktivitet forlenges med 6 måneder etter fylt 50 år.

Den viktigste inkluderingsmekanismen i det norske samfunnet for IA- avtalen er arbeid. I hovedtrekk tar avtalen for seg sekundærforebyggende tiltak fremfor tiltak for å hindre at arbeidstakere faller ut av arbeid (primærforebyggende tiltak). Ser man på delmålene i IA- avtalen vil man legge merke til at delmål to og tre påvirker måloppnåelsen av delmål en. Ved å øke pensjonsalderen og øke sysselsetting av personer med redusert funksjonsevne, kan dette føre til høyre sykefravær. På andre siden vil det gi samfunnet en økonomisk gevinst når arbeidstakere står lenger i arbeid, og de med redusert funksjon får produsert verdier i forhold til sin tilstand. I en slik situasjon får man et motsetningsforhold mellom målene. Delmål to og tre vil bidra til mer inkluderende arbeidsliv, mens delmål en vil gjøre det vanskelig for måloppnåelse av delmål to og tre [3].

Den nye IA- avtalen som ble presentert 24. november 2010 bygger på rådene fra ekspertgruppen og inneholder en videreføring av tiltakene fra 2007. Blant annet økt bruk av gradert sykemelding, vekt på aktiviteter og nærvær på arbeidssstedet [6]. Sykefraværet i det siste året har gått i den retningen man ønsker, og siden IA- avtalen ble inngått i 2001 har sykefraværet gått ned med 13,6 prosent. En av grunnene kan være økt fokus på bruk av gradert sykemelding. Andel graderte sykemeldinger lå på 18 prosent i perioden 2004-2009. De siste årene har den steget til 23 prosent [19]. Men det er fortsatt et stykke igjen til målet.

Fra og med 3. kvartal 2011 ble nye tiltak knyttet til IA- avtalen iverksatt. Og disse er [19]:

- *"Tidligere og tettere oppfølging av sykmeldte"*
- *"Innføring av sanksjoner ved manglende gjennomføring"*
- *"Lansering av partenes nettbaserte opplæringsverktøy"*
- *"Lansering av faglige veiledere for sykemeldere"*

Ved hjelp av en egen partsammensatt oppfølgingsgruppe og en handlingsplan, følges den nye IA- avtalen fra 2010 bedre opp [19].

I 2004 ble det innført tiltak for mer bruk av gradert sykemelding, og det ble innført en plikt til å vurdere aktiviteten etter åtte uker. Målet var å redusere bruken av aktiv

sykemelding. Disse tiltakene har ført til fall i sykefraværet på over 20 prosent, men man ser at tiltaket bare er delvis fulgt opp. Mer bruk av gradert sykemelding er hensiktsmessig ut i fra tre hensyn [13]:

- Aktivitet (helse- og rehabiliteringsfremmende), man oppretterholder kontakt med arbeidsplassen (forebygger utstøting fra arbeidsplassen)
- Tidlig fokus på utnyttelse av individuelle arbeidsevner (avdekker eventuelle arbeidsmiljøproblemer)
- Styrke legitimiteten til sykelønnsordningen (ved å utnytte gjenværende arbeidsevne vil man motvirke utilsiktet overbruk av sykepenger).

## **2.4 To sykefraværsproblemstillinger**

Man kan se på sykefraværsproblemstillingen fra to ulike synspunkter. Det første omhandler endring i sykefraværsnivået, som blir påvirket av en rekke faktorer som blant annet tas opp i kapittel 2.2. Den andre problemstillingen er enkeltstående fraværstilfeller, som kan gi kortvarig forhøyelser i sykefraværet. Slike tilfeller vil i enkelte bedrifter vise seg i episoder av kortvarig fravær, men som ikke nødvendigvis endrer det mer langsiktige fraværsnivået i virksomheten. Siden det langsiktige fraværsnivået ikke endres, vil det heller ikke kalle på endringer i arbeidsstokken.

Den offentlige debatten har stort sett dreid seg om sykefraværsnivået, og de enkelte sykefraværstilfellene har blitt sett lite på. Det er viktig å se på begge problemstillingene hver for seg, siden de gir ulike svar. For de enkeltstående fraværstilfellene vil kompenserende mekanismer være nyttige for å ikke gå glipp av verdiskapning.

I forbindelse med korttidsproblemstillingen er det en rekke kompenserende mekanismer som gjør seg gjeldende. Blant annet bruk av vikar, kolleger gjør jobben (i ulik grad) eller arbeidet tas igjen ved tilbakevending på jobb. Kolleger kan hjelpe til ved at de har ledig tid, står på mer eller ved å jobbe overtid. Arbeidet kan også tas igjen av den sykmeldte på samme måte; at vedkommende har ledig tid, står på mer eller jobber overtid. I tillegg vil arbeidets art ha mye å si for det reelle tapet. Driver vedkommende med personlig ekspedering, kan man få tap ved at kunder eller

pasienter må vente. Men tap som å vente lenger er ikke like stort som selve produksjonstap ved for eksempel når færre kunder/ pasienter blir betjent. Ved bruk av ulike kompenserende tiltak, vil produksjonstapet reduseres. Kostnadene ved et enkeltstående fravær vil dermed bli mindre. Blir slike mekanismer tatt med i betraktning når det gjøres kostnadsberegninger på korttidstilfeller av sykefravær?

For å kunne svare på spørsmålet, er det av interesse å se hvor treffende forutsetningene om kompenserende mekanismer er i beregninger gjort for ulike korttidshendelser. I kapitel 2.5 vises to eksempler på slike beregninger.

## **2.5 Kompenserende mekanismer ved enkeltstående korttidsfravær**

Et eksempel på beregning for kompenserende mekanismer er den samfunnsøkonomiske vurderingen Helsedirektoratet har gjort omkring pandemisk influensa og vaksineringsomfanget [20]. I dette notatet vurderes samfunnsøkonomiske kostnader ved to ulike alternativer til vaksinasjon av den norske befolkningen mot influensa A (H1N1). Analysen som gjøres i notatet, er basert på antagelser norske helsemyndigheter gjør seg omkring snittomfanget til influensaen, sykelighet og dødelighet 1-2 år frem i tid og vaksinens effekt og bivirkninger. Hovedmålet med den samfunnsøkonomiske analysen var å gi anslag på størrelsesorden på nytte og kostnader ved ulike omfang av vaksinerings. Analysen er basert på en rekke antagelser og forutsetninger. I notatet anbefaler de at usikkerheter i alle forutsetninger håndteres på en systematisk måte. Analysen Helsedirektoratet gjør er svært enkel og usikkerhetsanalyser er ikke utført. For anslaget på produksjonstap ved et korttidsfravær (som er resultatet av influensaen) har de benyttet friksjonskostnadsmetoden. De antar at kompensasjonsmekanismer i arbeidslivet vil begrense produksjonstapet med ca 2/3 av lønn, sosiale kostnader og arbeidsgiveravgift. De regnet også med at kompensasjonen foregår ved at arbeidsoppgaver delvis utføres av kolleger eller av arbeidstakeren selv når han eller hun er tilbake på jobb. I tabellen om kostnadskomponenter relatert til produksjonstap har de regnet med 7 sykedager.

Et annet eksempel er SINTEFs oppdaterte rapport (2011), som er en forbedret kostnadsmodell for sykefravær [2]. De har hatt som mål å kartlegge hvilke tiltak bedrifter kan ty til for å redusere konsekvenser av sykefravær, og hvilke andre ressurser som eksisterer i bedriftene som brukes for å oppnå fleksibilitet i daglig drift. De har etablert en oppdatert kostnadsmodell for sykefravær til bruk for NHO-bedrifter. Spørreundersøkelse ble utført blant 147 NHO- medlemmer og resultatet viste at en ukes sykefravær koster i gjennomsnitt 13 000 kroner [2].

### **2.5.1 Konklusjon**

Når det gjelder korttidsfravær på en uke som antatt i den samfunnsøkonomiske vurderingen Helsedirektoratet har gjort, bør man sette inn andre tiltak for kompensasjon i tillegg til de nevnte kompensasjonsmekanismene. Hvilke kompenserende tiltak man iverksetter vil også variere fra yrke til yrke. Å ikke vurdere andre kompensasjonsmekanismer enn de som er nevnt i notatet, vil kunne føre til unøyaktig beregning av produksjonstap. Ulike tiltak vil føre til ulik grad av produksjonstap. Videre vil selve sykefraværslengden avgjøre hvilket tiltak det lønner seg å benytte. Når kolleger tar over arbeidet til den sykmeldte, kan sjansen for overbelastning øke, som igjen kan utløse sykefravær hos disse arbeidstakerne.

Med en pandemi følger som oftest et forhøyet korttidsfravær. For å få en oversikt over konsekvenser av enkeltepisoder er det viktig å gjøre undersøkelser der man får mer informasjon om erfaring fra virkelighet, noe som nettopp gjøres i denne masteroppgaven. Dette vil være helsepolitisk relevant, spesielt for samfunnsøkonomiske vurderinger omkring for eksempel pandemisk influensa som notatet fra Helsedirektoratet tar for seg.

Det de har kommet frem med i SINTEF rapporten, viser bedriftenes antatt ”øvre brutto kostnad” ved sykefravær. Det bør derfor gjøres oppmerksomt på at dette er kostnader uten justering for ulike kompensasjonsmekanismer. Som det nevnes i rapporten vil ulike tiltak justere for beløpet. Med ulike tiltak vil man komme ut med lavere kostnader enn det gjennomsnittsanslaget tilsier. I rapporten har de også sett på konsekvenser og håndtering av enkeltstående sykefraværstilfeller. For å kartlegge enkeltstående fravær ble det spurt om hva som var situasjonen for bedrifter ved konkrete sykefravær. De fikk et observasjonsmateriale på 30 tilfeller. Utvalget var for



lite til å kunne beregne pålitelig statistikk, men de oppfordrer til videre undersøkelser med et større utvalg.

Som det går frem i SINTEF rapporten, er det ikke et stort forskningsfelt som tar for seg konsekvenser av sykefravær [2]. Det meste av forskningen som har blitt gjort om sykefravær, omhandler årsaker til sykefravær. Disse to eksemplene illustrer at det som oftest benyttes for enkle bergninger for å komme frem til sykefraværskostnadene. I virkeligheten er det derimot mer komplisert. Får man studert tiltak som iverettes i ulike bransjer ved et korttidsfravær, kan dette benyttes videre til å regne frem til det reelle tapet i verdiskapningen innen ulike bransjer. En slik oversikt kan gi bedrifter bedre muligheter til å kompensere for et fravær på en fornuftig og lønnsom måte.

### **3 Mulige kompensasjonsmekanismer ved enkeltstående fraværsepisoder**

Samfunnets kostnad ved et enkeltstående sykefravær vil være avhengig av hvordan fraværet kompenseres. Hvilken type tiltak man tar i bruk er igjen avhengig av arbeidets art, og grad av spesialisering den sykmeldte har. I tillegg vil tilgangen til å kunne kompensere for sykefraværet påvirke det reelle tapet ved fraværet. Rutinepregede oppgaver er lettere å erstatte enn arbeidsoppgaver som krever spesialkompetanse. Hvor travelt den sykmeldte hadde det i utgangspunktet vil også påvirke konsekvensene. Man kan regne med et større tap i verdiskapningen for en fullt beskjeftiget ansatt, sammenliknet med en som har ledig tid [2,21,22].

Det er korttids sykefravær som forekommer oftest, og det er denne type fravær som gir store konsekvenser på kort sikt. Når virksomheter benytter seg av kompenserende tiltak, vil konsekvenser og kostnader reduseres [21]. Bedrifter har ulike strategier og ordninger for å kompensere for sykefraværet. Enkelte har egne vikarlister, mens andre endrer på produksjonen ved at den enten reduseres, utsettes eller flyttes til andre kolleger. Med mer fleksibilitet i organisasjonen kan produksjonen også flyttes mellom produksjonssteder [2].

Nedenfor nevnes ulike kompensasjonsmekanismer som kan redusere samfunnets kostnader ved enkeltstående fraværsepisoder.

#### **3.1 Fleksibilitet i bedriften**

Man kan foreta endringer internt i virksomheten for å overføre viktig arbeid mellom kolleger. Er man fullt beskjeftiget kan slike justeringer føre til økt belastning på medarbeidere (spesielt hvis justeringene er store). Dette kan igjen utløse sykefravær hos disse kollegene. Er det fleksibilitet i bedriften er det lettere å overføre arbeidsoppgaver til kolleger. For å kunne ha fleksibilitet i bedriften, er en slik overtagelse av arbeid avhengig av at det finnes kolleger som ikke er fullt beskjeftiget [23].

## **3.2 Overtid**

Man kan kompensere for sykefraværet ved at kolleger jobber overtid. Kvaliteten på arbeidet vil mest sannsynlig være lik som den sykmeldes, men overtidarbeid kan gi belastning for kolleger. En slik kompensasjon vil også gi noe høyere kostnad enn for eksempel ved vikarbruk.

## **3.3 Bruk av vikar**

Det finnes mange ulike type vikarer og det vil være varierende kvalitet på de. Kvaliteten og produktiviteten er nødvendigvis ikke like god hos en ufaglært eller lite oppdatert vikar (for eksempel student, skoleelev eller pensjonist), sammenliknet med en vikar fra et vikarbyrå. God tilgang til ufaglærte vikarer gjør det kostnadseffektivt for mange arbeidsteder, og er derfor mer brukt enn tjenester fra vikarbyrå [24].

## **3.4 Mulighet til å ta igjen tapt arbeid**

I de tilfellene der den sykmeldte ikke utfører personlig ekspedering eller utfører arbeid som ikke haster, har man muligheten til å utsette produksjonen hvis sykefraværet er kortvarig. Dermed vil det reelle tapet for virksomheten være mindre enn det teoretiske. Dersom arbeidet vedkommende utfører innebærer personlig ekspedering er det lite sannsynlig med oppsamlet arbeid, og liten mulighet til å ta det igjen uten overtid eller økt arbeidsbelastning [23].

## **3.5 Effekter av personlig ekspedering**

Hvis den sykmeldte utfører arbeid som bare innebærer personlig ekspedering kan sykefraværet gi konsekvenser i form av lengre ventetid, dårligere kvalitet på betjeningen eller at færre pasienter/ kunder blir betjent. Videre kan et slikt ikkekompensert sykefravær bidra til bruk av tid til å omgjøre avtaler for pasienter/ kunder. Kompensasjonen ved slike tilfeller kan skje i form av at man aksepterer ulempene ved sykefraværet, eller at det settes inn hjelp i form av kolleger eller vikar.

## 4 Metode

Hovedfokuset i denne masteroppgaven har vært å gjennomføre en empirisk undersøkelse av kompensasjonsmekanismer i ulike bransjer. Spørreundersøkelsen ble benyttet for å kunne anslå tapet i verdiskapningen for det enkelte fraværstilfellet. I dette kapitlet blir det først beskrevet hvordan hver enkel profil lages, ut i fra tilpasninger angitt for det enkelte tilfelle. Deretter beskrives hvordan det reelle tapet i verdiskapningen anslås for hvert enkelt tilfelle ved hjelp av en skåringsalgoritme.

### 4.1 Spørreskjema

For å kunne kartlegge virkninger og bruk av kompensasjonsmekanismer ved et korttids sykefravær, har min veileder Erik Nord ved Folkehelseinstituttet utarbeidet to korte spørreskjemaer for bruk blant henholdsvis ledere og arbeidstakere. Begge skjemaene deles ut med et følgeskriv, også utarbeidet av Erik Nord (se vedlegg A, B og C). I følgeskrivet får potensielle deltakere informasjon om selve studien og bekreftelse om anonymitet.

I første del av arbeidstakerskjemaet skal arbeidstakerne skrive informasjon om seg selv. I andre del av skjemaet skal ansatte ved bedriften selv tenke seg at de er borte fra jobben i en uke, og etter beste evne vurdere ulike virkninger og sannsynlige tiltak fra bedriftens side for å kompensere for sykefraværet.

Skjemaet for leder er ment for ledere med få underordnede. Lederen skal ta for seg et konkret sykefravær på arbeidsplassen, og fylle ut spørreskjemaet for vedkommende som er syk eller i en tenkt situasjon der en aktuell arbeidstaker kunne ha vært syk. Første del av spørreskjemaet omhandler informasjon om den sykmeldte, som alder, stilling og hvor lenge vedkommende var syk. I andre del skal lederen etter beste evne vurdere ulike virkninger av fraværet og tiltak for å kompensere for det.

Erik Nord testet skjemaene i forkant ved å kontakte noen virksomheter personlig. Underveis i forløpet ble det gjort noen endringer i skjemaene i samråd med min medstudent Katrine Løvheim og meg.

## 4.2 Utvalg

Et utvalg kan opprettes på mange måter, avhengig av hva resultatene i undersøkelsen skal brukes til. Ønsker man å generalisere funnene fra undersøkelsen til en populasjon, må man ha et representativt utvalg. Et representativt utvalg kan oppnås ved å ha et tilfeldig utvalg. Er målet å ikke generalisere funnene til en populasjon, kan utvalget foretas på andre måter [25]. I denne undersøkelsen har hovedformålet vært å danne et bilde av konsekvenser ved et enkeltstående sykefravær fra ulike bransjer, siden det ikke er mulig å gjøre et representativt utvalg innenfor rammen av en masteroppgave. I denne masteroppgaven er utvalget et form for ”slumputvalg”. Det betyr at respondentene ble spurt om å delta i spørreundersøkelsen ”gatelangs”, fra virksomhet til virksomhet. Dette foregikk hovedsakelig i Oslo og Akershus. En slik metode er enkel, og kilder til svar er lett tilgjengelige. Ulempen med et slikt utvalg er at det ikke nødvendigvis blir representativt for hele populasjonen [26].

I tillegg til å gå gatelangs og dele ut spørreskjemaer, prøvde jeg også å rekruttere deltakere via e-post og brevutsendelse. Det var bare et fåtall som sendte ferdigutfylte spørreskjemaer tilbake via post. Det var ingen respons via e-post. På grunn av lav svarprosent ved bruk av brevsending og e-post, fokuserte jeg heller på direkte møte med bedrifter i siste halvdel av innsamlingsperioden.

Vi var to studenter som utførte samme undersøkelse. Dette vil resultere i at materialet får større bredde og flere deltakere, som igjen kan gi et enda bedre bilde av virkeligheten. Resultatene til min medstudent blir ikke tatt med i denne masteroppgaven.

Henvendelsen for deltagelse i spørreundersøkelsen har gått til leder eller nestleder og arbeidstakere i ulike virksomheter. Disse to utvalgsgruppene fikk to ulike spørreskjemaer, som beskrevet i kapittel 4.1. Hensikten med å levere ut to skjemaer er å kunne få inn nok data, og å benytte to ulike informasjonskilder for å finne ut virkningen av et enkelt sykefraværstilfelle. Målet var å samle inn minst 100 ferdigutfylte skjemaer. Siden utvalget er hentet fra små til mellomstore virksomheter, vil svar fra deltakere med 100 eller flere kolleger bli eliminert ut av studiet.

I denne masteroppgaven ble fokuset lagt på å ta med mange ulike bransjer, og flere virksomheter innenfor de ulike bransjene. Grunnen til å gjøre det slik var for å kunne

se eventuelle yrkesmessige forskjeller. Hovedmaterialet i undersøkelsen er arbeidstakergruppen.

## **4.3 Datainnsamling**

I første omgang henvendte jeg meg direkte til ledere eller nestledere i bedrifter, og informerte kort om studien og masteroppgaven. Ledere eller nestledere fikk et informasjonsskriv samt ett lederskjema og 2-4 arbeidstakerskjemaer (avhengig av hvor stor bedriften var), hvis de virket interessert i å være med. Jeg avtalte deretter hvilken dag jeg skulle komme innom for å samle inn de ferdigutfylte skjema(ene), hvis deltakerne ikke hadde mulighet til å svar på undersøkelsen på stedet. Jeg minnet dem også på at det var frivillig deltagelse, og forventet derfor ikke at alle spørreskjemaene som ble levert inn til bedriften, ble utfylt. Hvis de som hadde fylt ut spørreskjemaene var på jobb ved innsamlingen, gikk jeg fort gjennom spørreskjemaene, i tilfelle det var noen ubesvarte spørsmål. Ble ufullstendige svar oppdaget i ettertid, tok jeg kontakt med virksomheten(e). Hvis lederen eller nestlederen var til stede ved innsamlingen, spurte jeg dem om den arbeidstakeren de hadde fylt ut lederskjemaet for, også har deltatt i studien ved å svare på arbeidstakerskjemaet. Siden det senere skal gjøres en sammenlikningsanalyse.

I tillegg til personlig innhenting av skjemaene, kom noen ferdigfylte skjemaer i posten. Dette var skjemaer som var sendt ut via post. Ledere sendte da posten i retur ved å benytte vedlagt, ferdigfrankert konvolutt. I likhet med deltakerne som ble kontaktet personlig fikk disse deltakerne også et følgeskriv, ett lederskjema og 2-4 arbeidstakerskjemaer.

## **4.4 Dataanalyse**

### **4.4.1 Profiler**

Del 2 av masteroppgaven begynte etter at alle spørreundersøkelser var samlet inn. Denne delen av oppgaven går ut på å sortere spørreundersøkelsene kategorisk etter virksomheter og dele de i to grupper, der den ene gruppen er arbeidstakere og den andre ledergruppen. Etter grupperingen lages det profiler for hvert enkelt

spørreskjema. I disse profilene oppsummeres respondentenes svar på de ulike spørsmålene.

Hvordan profilene lages er illustrert i Figur 4.1.

Tabell 4.1: Eksempel på profil

Spørsmål:	Svar:
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget
Vikar?	Antagelig
- Type vikar?	Annet
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del
- Hvordan?	Ville jobbet overtid
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder
Tilbake på jobb:	
- Oppsamlet arbeid?	Nei
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-
- Hvordan tas det igjen?	-
Personlig ekspedering:	Ja, i noen grad
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting
- Omgjøring av avtaler:	Ja, mye tid

Denne profilen er laget for arbeidstakerskjema 6. Arbeidstakeren er en 32 år gammel mannlig trafikkskolelærer. Han er utdannet fra høyskole, og jobber i en bedrift med 1-5 kolleger.

Videre vil profilene benyttes til å regne ut det reelle tapet i verdiskapningen ved hjelp av en skåringsalgoritme.

#### 4.4.2 Algoritmen

Det reelle tapet blir regnet ut ved å skåre profilene ved hjelp av en fast algoritme (se vedlegg D for oppskriften på algoritmen og vedlegg E for profilene med subrutiner og det reelle tape beregnet). Det er min veileder, Erik Nord, som har laget skåringsalgoritmen. Noen justeringer i oppskriften ble gjort underveis i samråd med Katrine Løvheim og meg.

Det finnes 13 ulike subrutiner i oppskriften. De 10 første er delt inn i tre kategorier; ”vikar”, ”personlig ekspedering” og ”hjelp fra kolleger”. I spørreundersøkelsen kan deltakerne svare på i hvilken grad de tre kompensasjonsmekanismene blir benyttet ved

et sykefravær. Det er disse ulike gradene subrutinene i oppskriften er fordelt etter. For eksempel for kategori ”vikar” ser det slikt ut:

Vikar?

Ja: Subrutine 1

Antakelig: Subrutine 2

Noe av tiden: Subrutine 3

Antakelig ikke/nei: Gå videre til neste

Deretter går det til kategorien ”personlig ekspedering”, der det er 3 subrutiner (subrutine 4-6). I kategori ”hjelp fra kolleger” er det 4 ulike subrutiner (subrutine 7-10). Subrutine 11 tar for seg ”ingen kompensasjonsmekanismer” bortsett fra ulik grad av å ta igjen tapt tid/ arbeid. Subrutine 12 tar for seg ”mer administrasjon” og ”tid til omgjøring av avtaler”. For denne subrutinen skal det til slutt legges til prosenter avhengig av hvilke alternativ(er) som bli valgt i spørreundersøkelsen. Subrutine 13 benyttes for eventuelle skjønsmessige korrigeringer av urimelige opplysninger.

For hver subrutine finnes det underalternativer (definert med bokstaver), som er fordelt etter underspørsmålene i de ulike kategoriene. For eksempel for subrutine 1 (vikar → ja) vil det være fem alternativer etter ulike vikartyper, og det ser slik ut:

*Subrutine 1 (Vikar)*

- a. Hjemmeværende/pensjonist
- b. Skoleelev/ student
- c. Annet
- d. Usikker
- e. Vikarbyrå



Et annet eksempel er:

*Subrutine 7 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør alt)*

Hvordan?

- a. Ledig kapasitet
- b. Stått på mer
- c. Overtid
- d. Mindre eget

Subrutine 2, 3 og 6 har ikke slike alternativer. For subrutine 2 og 3 skal man følge et regnestykke, og for subrutine 6 skal man følge en av de andre subrutinene (subrutine 7-11) som passer best etter svaralternativene deltakere har valgt.

For hver subrutine med alternativer oppgis det et anslag for ”tap i verdiskapningen” i prosent. Vi har benyttet anslag som vi mener er plausible for denne undersøkelsen. For subrutine 4 og 5 er det oppgitt intervaller for alternativene, bortsett fra subrutine 4 alternativ a, som ikke fører til konsekvenser ved sykefraværet (0 prosent tap). For intervall subrutinene må man se på bidraget fra andre relevante subrutiner. Jo større bidrag det kommer fra andre steder (”travelhet”, ”hjelp fra kolleger” og ”oppsamlet arbeid”), desto nærmere kommer man det laveste tallet i intervallet. Prosentenhetene er satt basert av hva slags tap man antar de ulike kompensasjonsmekanismene gir. For å illustrere valg av prosenter, vises et eksempel:

*Subrutine 8 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør mesteparten)*

Hvordan får kollegene tid?

- a. Ledig kapasitet: 30
- b. Stått på mer: 30
- c. Overtid: 60
- d. Mindre eget: 60

Subrutine 8 brukes hvis kolleger hjelper til ved å gjøre mesteparten av jobben til den sykmeldte. Hvis kolleger får tid til dette på grunn av ledig kapasitet, kan vi regne med at tapet ikke blir 100 %. Men det vil heller ikke være full kompensering, siden kolleger ikke gjør alt. I dette tilfellet regner man med at kolleger ikke får dekket alt, og vi antar derfor at tapet vil ligge rundt 30 %. Hvis kolleger må jobber overtid, regner vi med at personen i tillegg vil få tap av fritid. Dermed vil tapet ligge høyere. Vi har gjort et anslag på 60 %.

Kompensering med vikar vil ha lavest tap, mens høyest tap vises når det er konsekvenser for kunder eller pasienter. Tapet vil også være høyt når kolleger utfører noe av den sykmeldtes arbeid ved å jobbe overtid eller ved at det gjøres mindre av egne arbeidsoppgaver. Grunnen er at i slike tilfeller vil en kunne få tap av fritid og tap av egen produksjon. Jo mindre kolleger kan hjelpe til, desto større blir tapet. Prosentenheterne øker når en både har tap av fritid og produksjon.

Under dataanalysen la vi merke til en del avvik fra forventet svar for både arbeidstakere og ledere. På grunn av dette måtte det gjøres noen endringer i prosentanslag underveis. Endringer som ble gjort:

- Det legges mindre vekt på ”hjelp fra kolleger” når deltakerne har svart ”ja” på vikar. Årsaken er at ”ja” betyr at det skaffes vikar for hele den sykmeldte perioden, og derfor trenger man ikke hjelp fra kolleger for å utføre arbeidet til den sykmeldte. I samråd med Erik Nord bestemte vi oss for å trekke fra 10 prosentenheter ved kombinasjon av subrutine 1 (vikar→ ”ja”) og subrutine 7 (hjelp fra kolleger→ ”ja, alt”). Ved kombinasjon av subrutine 1 med subrutine 8 (hjelp fra kolleger→ ”mesteparten”) trekkes det fra 5 prosentenheter.
- Ved kombinasjon av subrutine 1 med subrutine 4 (personlig ekspedering) bør det legges til 10 prosentenheter i subrutine 1, hvis sykefraværet gir konsekvenser (mer venting eller færre betjent/ eller dårligere kvalitet).
- Når det ikke oppgis hvilken type vikar det brukes, velges alternativ d ”usikker” i subrutine 1.

- Ved ikke-oppsamlet arbeid trekkes det fra 10 prosentenheter ved "litt ledig tid", 20 prosentenheter ved "en god del ledig tid" og 30 prosentenheter ved "nokså lite å gjøre". Prosentenhetene trekkes fra før subrutine 12 legges til.

For å kontrollere beregningene og valg av subrutiner, har min medstudent og jeg kontrollert hverandres profiler.

#### 4.4.2.1 Eksempler på skåring av profiler

For å illustrere hvordan de ulike subrutinene henger sammen og hvordan det reelle tapet i verdiskapningen beregnes, blir det tatt med 3 eksempler på profiler. Henvisninger til subrutiner er skrevet i kortform. For eksempel betyr S7c subrutine 7, alternativ c. Eksempelene leses sammen med vedlegg D. Forkortelsen B.K i tredje kolonne står for bidrag til kompensering.

#### Eksempel 1

Tabell 4.2: Eksempel 1 på skåring av profil

Spørsmål:	Svar:	B.K	
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget		<b>Arbeidstakerskjema: 1</b>
Vikar?	Noe av tiden	+	
- Type vikar?			<b>Virksomhet: Videregående skole</b>
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+	
- Hvordan?	Ville stått på litt mer		<b>Antall ansatte: 21-50</b>
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder.	-	
Tilbake på jobb:			Lærer    Mann    36 år
- Oppsamlet arbeid?	Ja		
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++	<b>Høyest utdanning: Universitetet</b>
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra		
Personlig ekspedering:	Nei		
Konsekvenser ved sykefravær			
Omgjøring av avtaler:			
<b>Rutinevalg: S3, S10b, S11f og S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 40 %</b>		

Respondenten er 36 år og jobber som lærer på videregående skole. Hvis han blir borte i en uke, antar han at det vil bli skaffet vikar noe av tiden. Vikar noe av tiden tilsvarer subrutine 3. Vedkommende driver ikke med personlig ekspedering (skåringsalgoritmen: "nei" på personlig ekspedering, gå videre til neste kompensering). Respondenten tror også at kolleger vil hjelpe til noe, dette tilsvarer subrutine 10. På spørsmål om hvordan kolleger får dette til, har læreren svart "ville

stått på litt mer”, derfor velges alternativ b i subrutine 10 (S10b). Det reelle tapet i verdiskapningen blir:

Subrutine 3:

- Anslag =  $0,5 \times \text{resultat av subrutine 1} + 0,5 \times \text{resultat av annen relevant subrutine}$

Siden vedkommende ikke har valgt type vikar, velges subrutine 1d ”usikker”. Annen relevant subrutine er S10b som tolkes som 70 prosent.

- Anslag =  $0,5 \times 0,3 + 0,5 \times 0,7 = 0,5$

Respondenten får oppsamlet arbeid, men vil kunne ta igjen en del. Dette tilsvarer subrutine 11. Vedkommende er fullt beskjeftiget og derfor velges alternativ f som tolkes som 70 prosent.

S11f multipliseres med anslaget funnet for subrutine 3:  $0,7 \times 0,5 = 0,35 = 35 \%$

Videre legges det til S12b, 5 % siden sykefraværet vil føre til litt mer administrativt arbeid for leder. Det reelle tapet i verdiskapningen blir 40 %.

## Eksempel 2

Tabell 4.3: Eksempel 2 på skråning av profil

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?	Student/ skoleelev	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Stått på litt mer, ville gjort mindre av egne arbeidsoppgaver.	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S1b, S4a, S8bd, S12b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 30 %</b>	

**Arbeidstakerskjema:** 9

**Virksomhet:** Dagligvareforretning

**Antall ansatte:** 11-20

**Gulvarbeider/Kasserer**

**Kvinne** 23 år

**Høyest utdanning:** Universitet

**Avvik fra forventet svar:** når det skaffes vikar, forventes det ikke at kolleger gjør mesteparten av arbeidet til den sykmeldte. Derfor vil det i regningen av det reelle tapet legges vekt på subrutine 1b og trekke fra 5 % på grunn av S8bd.

Respondenten antar at det skaffes vikar i form av student eller skoleelev, dette tilsvarer S1b, 30 prosent. Vedkommende driver med personlig ekspedering, men sykefraværet vil ikke føre til noen konsekvenser. Dette gir da S4a, 0 prosent. Videre vil kolleger hjelpe til for det meste, ved å stå på litt mer og gjøre mindre av egne arbeidsoppgaver. Dette gir S8bd  $((30 \% + 60 \%) / 2 = 45 \%)$ .

Siden vedkommende både har valg subrutine 1(b) og subrutine 8 (bd) legges det vekt på S1b. Derfor trekkes det ifra 5 prosentenheter i S1b, på grunn av avvik fra forventet svar.

$$S1b = 30\% - 5\% = 25 \%$$

Sykefraværet vil gi litt mer administrativt arbeid for leder. Dette gir S12b og derfor legges det til 5 prosentenheter. Det reelle tapet i verdiskapningen ligger i dette tilfelle på 30 %.

### Eksempel 3

Tabell 4.4: Eksempel 3 på skåring av profil

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Nokså lite å gjøre	+++
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Fraværet har ingen betydning	+
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S4a, S7a, S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 5 %</b>	

**Lederskjema: 5**

**Virksomhet:** Klesbutikk

**Leders stilling:** Daglig leder

**Antall ansatte:** 5

Den sykmeldte:

**Sykefravær:** 1-2 dager

Kunde og kasse behandler Kvinne

20 år, **Høyest utdanning:** VGS

Dette er et eksempel på lederprofil. Daglig leder svarte på undersøkelsen basert på en kvinnelig ansatt på 20 år med et korttidsfravær på 1-2 dager. I utgangspunktet hadde arbeidstakeren nokså lite å gjøre på jobben. Da hun ble sykmeldt, ble det ikke skaffet vikar. Kvinnen drev med personlig ekspedering, men fraværet førte ikke til konsekvenser for kundene. Derfor velges S4a, 0 %. Leder selv eller kolleger utførte all jobben til vedkommende siden de hadde ledig kapasitet. Dette tilsier S7a, 0 %.

Sykefraværet førte til litt mer administrasjon for lederen. S12b velges, 5 %. Siden arbeidstakeren hadde nokså lite å gjøre i utgangspunktet, førte ikke fraværet til stort tap i verdiskapningen. Lederen fikk derimot tap i produksjon eller fritid siden det måtte brukes tid på administrativt arbeid. Det reelle tapet i verdiskapningen beregnes til 5 %.

## 5 Resultater

I dette kapitlet tar jeg for meg resultatene fra spørreundersøkelsen, og bedømmelsen av det reelle tapet i verdiskapningen. Resultatene vil bli delt opp i to grupper; svar fra arbeidstakere, og svar fra ledere. I slutten av resultatkapitlet vil jeg også legge til tre delkapitler, der det ene kapitlet tar for seg sammenlikningsanalyse, der leder har svart på undersøkelsen basert på en arbeidstaker, som også selv har deltatt i undersøkelsen. Svarene vil bli sammenliknet, for å kunne undersøke pålitelighet av svar ved bruk av to ulike kilder fra samme arbeidsplass. Andre delkapittel omhandler bransjevis sentraltendenser og variasjon. I det siste delkapitlet tas det med noen subgrupper med forholdsvis høyt og lavt tap i verdiskapningen. Dette gjøres for å se om det finnes forskjeller i kompenseringsmåter mellom ulike bransjer.

### 5.1 Hypoteser

Før vi startet med å dele ut spørreskjemaene, tenkte jeg gjennom noen hypoteser, for i ettertid å kunne se om det er samsvar mellom mine tanker rundt kompenseringsmuligheter og virkeligheten. Hypotesene er:

- Jeg tror rutinepregede arbeidsoppgaver er lettere å kompensere for enn arbeidsoppgaver som krever spesialkompetanse. Derfor tror jeg typiske butikkbransjer ikke har like høyt tap i verdiskapningen som arbeid som krever høyere utdanning og spesielle egenskaper (som for eksempel håndverkere).
- Arbeidstakere som ikke er fullt beskjeftiget, vil gi utslag for lavere tap i verdiskapningen ved et korttidsfravær.
- Jeg tror også at ledernes svar vil gi utslag for lavere reelt tap, sammenliknet med svar fra arbeidstakerne. Spesielt for ledere og arbeidstakere fra samme virksomhet. Jeg antar at ledere vet mer nøyaktig hvordan fraværet i deres virksomhet kompenseres, og derfor svarer mer korrekt og med mindre usikkerhet sammenliknet med arbeidstakerne.

## 5.2 Resultatene av undersøkelsen

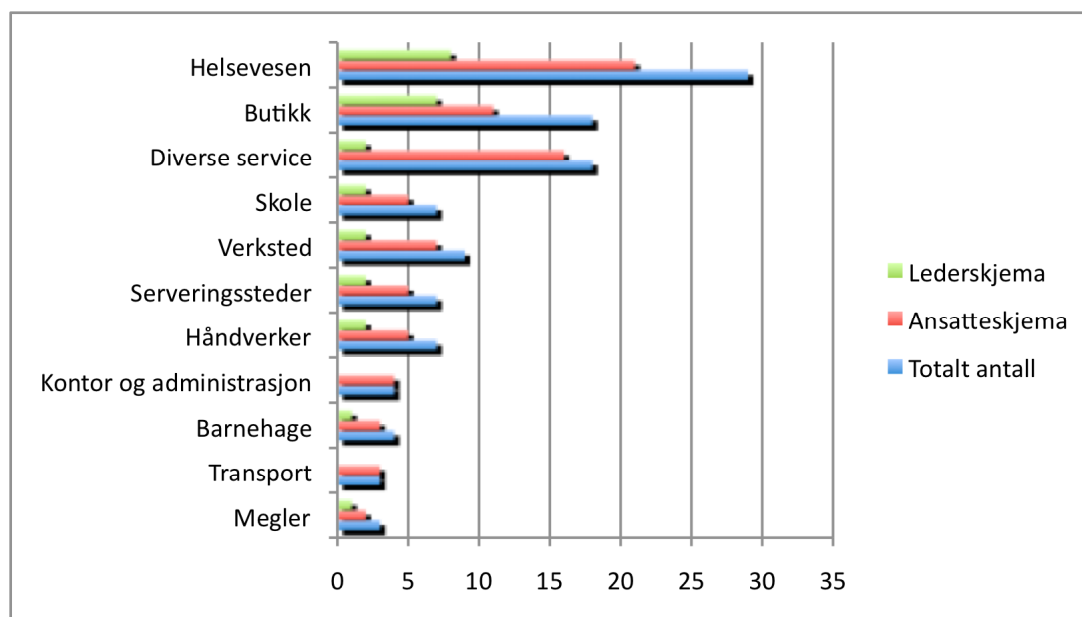
Totalt er det 118 deltakere som har svart på spørreundersøkelsen. Ni av spørreskjemaene vil ikke bli studert videre, da deres bedrifter har over 100 ansatte. Av de 109 resterende respondentene er 82 arbeidstakere og 27 ledere. De innsamlede spørreskjemaene blir delt inn i 11 kategorier. Oversikt over bransjene innen hver kategori vises i tabell 5.1.

Tabell 5.1: Kategori- og bransjeoversikt

Kategori:	Bransjer:
Helsevesen	Sykehjem, sykehus, legekontor, veterinærklinikk
Butikk	Dagligvarebutikker, apotek, elektronikk, klesbutikk, typiske
Diverse service	Treningssenter, renhold, frisørsalong, trafikkskole
Skole	Barneskoler, ungdomsskoler, videregående skoler, høyskole
Verksted	Bilverksted
Serveringssteder	Restaurant, kafé
Håndverker	Låsesmed, elektriker, tømrer
Kontor og administrasjon	Ulike bedrifter med kontorvirksomhet
Barnehage	Barnehager
Transport	Ulike distribusjon firmaer.
Megler	Megler firmaer

Kategoriene og antall skjemaer i hver kategori, samt fordelingen mellom arbeidstakerskjemaer og lederskjemaer, er vist i figur 5.1.

Figur 5.1: Bedriftskategorisering og fordeling av innsamlede skjemaer





## 5.2.1 Arbeidstakergruppen

Ca 75 % av innsamlede skjemaene er fra arbeidstakere. Fordelingen av svarene på spørsmålene vises i tabellene 5.2 og 5.3 nedenfor. Til slutt gis helhetlig oversikt over svarene.

Det er 4 respondenter som har svart at dere bedrift består av over 100 ansatte. Disse fire tas ut og vil ikke studeres videre for vurdering.

Noen har ikke svart på alle spørsmålene, derfor vil antallet på enkelte spørsmål ikke være 82 (82 arbeidstakerdeltagere). I tillegg har noen deltakere valgt flere svaralternativer på noen spørsmål.

### 5.2.1.1 Svarfordeling på spørreundersøkelsen innen arbeidstakergruppen

Tabell 5.2 Kjennetegn ved arbeidstakergruppen (N = 82)

#### Kjønn

Kvinne	45
--------	----

Mann	37
------	----

#### Alder

16-25 år	27
----------	----

26-35 år	23
----------	----

36-45 år	15
----------	----

46-55 år	11
----------	----

56- 65 år	5
-----------	---

#### Høyeste utdanning

Grunnskole	5
------------	---

Videregående skole	45
--------------------	----

Høyskole	16
----------	----

Universitetet	13
---------------	----

**Virksomhet**

Skole	5
Butikk	11
Diverse service	16
Verksted	7
Håndverker	5
Megler	2
Serveringssteder	5
Barnehage	3
Kontor og adm.	4
Helsevesen	21
Transport	3

**Antall ansatte**

1-5	12
6-10	15
11-20	12
21-50	25
51-100	18

**Arbeidsoppgaver/ stilling**

Lærer	7
Butikkmedarbeider	11
Tjenesteyter	12
Håndverker/ mekaniker	9
Kokk/ servitør	5

Helsepersonell	20
Diverse	18

Under gruppen ”tjenesteyter” kommer treningsinstruktør, renhold, hudpleier og frisør og trafikkskolelærer. Under ”diverse” kommer kundemottaker/veileder, megler, barnehageassistent, konsulent, sjåfør og kontormedarbeider.

Tabell 5.3 Svarfordelinger når det gjelder kompensasjonsmekanismer

### **Kompensasjonsmekanismer**

#### **Spørsmål 7      Hvor travelt?**

Fullt beskjeftiget	42
Litt ledig tid	34
En god del ledig tid	4
Nokså lite å gjøre	2
Ingenting å gjøre	-

#### **Spørsmål 8      Vikar?**

Ja	11
Antakelig	11
Noe av tiden	11
Antakelig ikke	11
Nei	38
Usikker	-

#### **Spørsmål 9      Hvordan skaffes vikar?**

Gjennom vikarbyrå	1
Fra egen vikarliste	28
Fra arbeidskontor	-
Annet	1

Usikker	2
---------	---

**Spørsmål 10    Type vikar?**

Student	14
---------	----

Skoleelev	4
-----------	---

Hjemmeværende	4
---------------	---

Pensjonist	-
------------	---

Annet	13
-------	----

Usikker	1
---------	---

**Spørsmål 11    Hjelp fra kolleger?**

Ja, alt	12
---------	----

Ja, mesteparten	20
-----------------	----

Ja, en god del	17
----------------	----

Ja, noe	21
---------	----

Nei	4
-----	---

Usikker	3
---------	---

**Spørsmål 12    Hvordan hjelper kolleger?**

Har ledig kapasitet	14
---------------------	----

Ville stått på litt mer	32
-------------------------	----

Ville jobbet overtid	17
----------------------	----

Mindre av egne arbeidsoppgaver	10
--------------------------------	----

**Spørsmål 13    Krever det mer administrasjon for leder?**

Noen timer meradm.	7
--------------------	---

Ja, litt meradm.	33
------------------	----

Nei, lite meradm.	23
-------------------	----

**Spørsmål 14      Oppsamlet arbeid ved tilbakevending?**

Ja	39
Nei	26
Usikker	13

**Spørsmål 15      Vil oppsamlet arbeid kunne tas igjen?**

Ikke aktuelt	4
Ville kunne ta igjen alt	20
Ville kunne ta igjen en del	21
Nei	2
Usikker	5

**Spørsmål 16      Hvordan tas arbeid igjen?**

Har for tiden en del ledig tid	-
Ved å stå på litt ekstra	26
Ved å jobbe overtid	19
Annet	2

**Spørsmål 17      Består arbeidet i personlig ekspedering?**

Ja	39
Ja, i stor grad	16
Ja, i noen grad	7
Nei	12

**Spørsmål 18      Hvis ja, ville sykefraværet ha hatt konsekvenser?**

Færre ville bli betjent	10
Dårligere kvalitet	13
Mer venting	24

Ingen av delene	23
-----------------	----

**Spørsmål 19 Tid på å gi kunder/ pasienter beskjed om omgjøring av avtaler?**

Ja, mye tid	5
-------------	---

Ja, litt tid	30
--------------	----

Nei	25
-----	----

**Oppsummering**

Det er ganske lik fordeling av kvinner og menn. 61 % av respondentene er 35 år eller yngre. Ca 57 % av deltakerne har høyest utdanning fra videregående skole.

Fordelingen på bransjer er ujevn. Responsen er høyest fra helsevesenet, og lavest fra meglere, barnehage, kontor og administrasjon og transportbransjen. 78 % av respondentene i spørreundersøkelsen jobber i virksomheter med 50 eller færre ansatte.

51 % av deltakerne er fullt beskjeftiget og 41 % har litt ledig tid. Ved et tenkt sykefravær på en uke, tror 46 % av deltakerne at det ikke blir skaffet vikar. Bare 13 % tror det blir skaffet vikar i hele sykmeldingsperioden. Av de 33 deltakerne som tror det skaffes vikar (i ulik grad), tror ca 85 % at vikar skaffes via egen vikarliste. I de fleste tilfeller vil vikaren være student.

Ca 91 % av arbeidstakerne i undersøkelsen tror kolleger på arbeidsplassen vil utføre arbeidet deres i større eller mindre grad ved et sykefravær. 44 % tror kolleger vil klare dette ved å stå på litt mer, og 23 % tror kolleger må jobbe overtid. For å få i gang disse kompensasjonsmekanismene tror 63 % at det vil bety mer administrativt arbeid (i ulik grad) for nærmeste leder.

Ca 50 % av deltakerne tror det vil bli oppsamlet arbeid som vil vente på dem når de er tilbake på jobb. Av disse mener ca 79 % at de vil kunne ta igjen alt eller en del av det ugjorte arbeidet når de er tilbake på jobb. Ca 55 % tror de vil klare dette ved å stå på litt ekstra, mens 40 % tror de må jobbe overtid.

84 % av arbeidstakerne som deltok i undersøkelsen utfører personlig ekspedering eller service (i ulik grad). Av disse tror 32 % at sykefraværet ville gi konsekvenser for kunder eller pasienter i form av at færre blir betjent eller at det blir dårligere kvalitet

på betjeningen. 68 % tror det ikke vil føre til noen konsekvenser eller bare føre til mer venting. Ca 85 % tror at det må brukes tid (i ulik grad) på å gi kunder eller pasienter beskjed om omgjøring av avtaler.

### 5.2.1.2 Det reelle tapet i verdiskapningen for arbeidstakergruppen

Tabell 5.4 Det reelle tapet i verdiskapningen for arbeidstakergruppen

<b>Virksomhet</b>	<b>Arbeidstakerskjema Subrutinevalg i skåringsalgoritmen</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning</b>
<b>Skole</b>		
VGS 1	S3, S10b, S11f, S12b	40 %
VGS 2	S10c, S11f, S12b	68 %
VGS 3	S3, S6, S10b, S11f, S12bd	45 %
Barneskole 4	S1b, S10a, S11a, S13	9 %
Høgskole 5	S3, S11f, S13	60 %
<b>Butikk</b>		
Dagligvare 6	S1b, S4a, S8bd, S12b, S13	30 %
Dagligvare 7	S8c, S12b	65 %
Dagligvare 8	S6, S8bc, S11f, S13	31,50 %
Dagligvare 9	S5a, S8c, S12b, S13	55 %
Dagligvare 10	S4a, S8a, S13	0 %
Klesbutikk 11	S1c, S8a, S12b, S13	50 %
Apotek 12	S3, S4b, S10b, S11b, S12b, S13	10 %
Apotek 13	S2, S4b, S9bc, S12b, S13	45.5 %
Smykkebutikk 14	S1b, S4a, S7b, S12b, S13	25 %
Klesbutikk 15	S2, S4a, S8b, S12bd	40 %
Elektronikk 16	S2, S4a, S9d	45 %
<b>Diverse service</b>		
Treningssenter 17	S4b, S10b, S11f, S12d	54 %
Treningssenter 18	S4b, S10b, S11a, S12d	26 %
Treningssenter 19	S4a, S9b, S11a	15 %
Treningssenter 20	S4a, S11f, S13	20 %
Renhold 21	S3, S4a, S8a, S12bd, S13	30 %
Renhold sykehjem 22	S3, S5c, S8d, S11a, S12d, S13	15,50 %
Renhold sykehjem 23	S1c, S4c, S10d, S11f, S13	42 %
Frisørsalong 24	S5a, S9a, S12b, S13	40 %
Frisørsalong 25	S5a, S10b, S11g	35 %
Frisørsalong 26	S5c, S8b, S11f, S12bd	31 %
Frisørsalong 27	S5b, S7a, S12d, S13	45 %

Frisørsalong 28	S4c, S9b, S12d	55 %
Frisørsalong 29	S4c, S8b, S12d, S13	35 %
Trafikkskole 30	S2, S6, S9c, S12bc	74 %
Trafikkskole 31	S4c, S10b, S11b, S12bc, S13	22 %
Trafikkskole 32	S4c, S9a, S12bd, S13	60 %
<b>Verksted</b>		
Bilverksted 33	S7bc, S12b, S13	25 %
Bilverksted 34	S2, S10b, S11f, S12bd, S13	49,20 %
Bilverksted 35	S5b, S8d, S11b, S12b	11 %
Bilverksted 36	S4c, S11a	30 %
Bilverksted 37	S4c, S11a	30 %
Bilverksted 38	S6, S10*, S11f, S12a, S13	66 %
Bilverksted 39	S4c, S10d, S11k, S12bc, S13	77 %
<b>Håndverker</b>		
Låsesmed 40	S5b, S8b, S11g, S12b, S13	20 %
Låsesmed 41	S4b, S9b, S11b, S12bd	15 %
Låsesmed 42	S6, S10b, S12bd, S13	70 %
Elektriker 43	S9d, S12b	85 %
Tømrer 44	S2, S8c, S12b	58 %
<b>Megler</b>		
Eiendomsmegler 45	S1b, S5a, S9b, S11g, S12d	20 %
Eiendomsmegler 46	S5a, S8b, S11a, S12d	14 %
<b>Serveringssteder</b>		
Restaurant 47	S4c, S7bc, S11h, S13	30 %
Restaurant 48	S4a, S7, S13	10 %
Restaurant 49	S4a, S7a, S12b	5 %
Restaurant 50	S4a, S8a, S12b	35 %
Restaurant 51	S4a, S7a	0 %
<b>Barnehage</b>		
Barnehage 52	S4a, S7, S13	10 %
Barnehage 53	S3, S10b, S12b	55 %
Barnehage 54	S6, S13	Ikke vurderlig
<b>Kontor og administrasjon</b>		
Konsulent selskap 55	S8c	60 %
DNB Bank 56	S2, S7a	0 %
Konsulent Orkla 57	S10b, S11f	49 %
Hotellbooking 58	S4b, S10c, S12ad, S13	95 %
<b>Helsevesen</b>		
Sykehjem 59	S4b, S9a, S11g, S12d, S13	37,50 %
Sykehjem 60	S2, S4a, S7a, S12d	16 %



Sykehjem 61	S10b, S12b	65 %
Sykehjem 62	S1ab, S4a, S9b, S12bd	20 %
Sykehjem 63	S5c, S9c, S11b, S12bd, S13	18 %
Sykehjem 64	S1d, S5c, S8, S11b, S12d	13 %
Sykehjem 65	S3, S4b, S10d, S11f, S12ad	57 %
Sykehjem 66	S4a, S10*, S11k, S12d, S13	85 %
Sykehjem 67	S4b, S10c, S11b, S12c	19 %
Sykehjem 68	S9d, S12a	90 %
Sykehjem 69	S6, S13	Ikke vurderlig
Sykehjem 70	S5c, S11a	30 %
Sykehjem 71	S2, S9a	40 %
Sykehjem 72	S3, S4b, S9a, S12d	45 %
Sykehjem 73	S2, S4b, S8b, S12bd	30 %
Sykehjem 74	S2, S4b, S8b, S12bd	37 %
Sykehjem 75	S3, S4c, S9b, S12ad	40 %
Veterinær klinikk 76	S4b, S8c, S11a, S12d	23 %
Sykehus 77	S4b, S10bc, S11k, S12bd	90 %
Legekontor 78	S3, S5c, S9bcd, S11a, S12bd	65 %
Sykehus 79	S5ab, S7abc, S11h	4 %
<b>Transport</b>		
Distribusjon 80	S5c, S7b, S12ad, S13	65 %
Distribusjon 81	S1c, S9a, S11a, S13	15 %
Distribusjon 82	S1c, S4a, S7c, S12d	45 %

Ca 71 % av deltakerne tror korttidsfraværet kompenseres med 50 % eller mer (sett bort fra to tilfeller som det ikke var mulig å vurdere). I alt strekker det reelle tapet seg fra 0 % og helt opp til 95 %. Bransjemessig er det heller ingen entydige svar, da det i de fleste kategorier er noen virksomheter med lavt tap og noen med høyt.

Bransjemessig er det serveringssteder som har lavest reelt tap. I alle tilfellene er tapet under 40 prosent. Det samme gjelder også for meglerbransjen, men siden det bare er to deltakere er det vanskelig å vurdere denne bransjen.

## 5.2.2 Fraværet vurdert av ledere

Ca 25 % av svarene i denne undersøkelsen kommer fra ledere eller nestledere. Fordeling av svarene på spørsmålene vises i tabellene 5.5 og 5.6 nedenfor. Til slutt gis helhetlig oversikt over svarene.

Det er 5 spørreskjemaer som ikke tas med videre for vurdering, siden bedriften har mer enn 100 ansatte.

Noen av deltakerne har ikke svart på enkelte spørsmål, derfor vil antallet på noen spørsmål ikke være 27 (27 deltagere). I tillegg har noen valgt flere svaralternativer på enkelte spørsmål.

### 5.2.2.1 Svarfordeling på spørreundersøkelsen innen ledergruppen

Tabell 5.5 Kjennetegn ved fravær i ledergruppen (N = 27)

#### Sykefraværslengde

1-2 dager	6
3-5 dager	3
6-10 dager	5
Mer enn 2 uker	9
Vet ikke	4

#### Kjønn

Kvinne	19
Mann	8

#### Alder

16-25 år	7
26-35 år	8
36-45 år	6
46-55 år	5

56-65 år	1
<b>Høyeste utdanning</b>	
Grunnskole	2
Videregående skole	18
Høgskole	6
Universitet	1
<b>Arbeidsoppgaver/ stilling</b>	
Lærer	2
Butikkmedarbeider	4
Tjenesteyter	3
Håndverker/ mekaniker	4
Kokk/ servitør	2
Helsepersonell	10
Diverse	2

Under ”tjenesteyter” kommer frisør og blomsterdekoratør. Under ”diverse” kommer megler og barnehageassistent.

<b>Antall ansatte</b>	
1-5	5
6-10	5
11-20	10
21-50	7
51-100	-

<b>Respondentenes stilling</b>	
Leder	22

Under ”leder” kommer både butikksjef, dagligleder og avdelingsleder. Under ”diverse” kommer rektor, apoteker og økonom.

Tabell 5.6 Svarfordelinger fra ledere når det gjelder kompensasjonsmekanismer

**Spørsmål 6      Hvor travelt?**

Fullt beskjeftiget	14
Litt ledig tid	5
En god del ledig tid	4
Nokså lite å gjøre	3
Ingenting å gjøre	-

**Spørsmål 7      Vikar?**

Ja	5
Antakelig	3
Noe av tiden	8
Antagelig ikke	1
Nei	11
Usikker	-

**Spørsmål 8      Hvordan skaffes vikar?**

Gjennom vikarbyrå	1
Fra egen vikarliste	12
Fra arbeidskontor	-
Annet	1
Usikker	-

**Spørsmål 9      Type vikar?**

Student	6
Skoleelev	3
Hjemmeværende	2
Pensjonist	2
Annet	4
Usikker	-

**Spørsmål 10      Hjelp fra deg eller kolleger?**

Ja, alt	8
Ja, mesteparten	7
Ja, en god del	7
Ja, noe	6
Nei	-
Usikker	-

**Spørsmål 11      Hvordan hjelper du eller kolleger?**

Har ledig kapasitet	5
Står på litt mer	17
Jobber overtid	5
Mindre av egne arbeidsoppgaver	8

**Spørsmål 12      Kreves det mer administrasjon?**

Noen timer meradm.	7
Litt meradm.	14
Lite meradm.	5

**Spørsmål 13      Oppsamlet arbeid ved tilbakevending?**

Ja	6
Nei	19
Usikker	2

**Spørsmål 14      Vil oppsamlet arbeid kunne tas igjen?**

Ikke aktuelt	2
Ville kunne ta igjen alt	1
Ville kunne ta igjen en del	4
Nei	2
Usikker	2

**Spørsmål 15      Hvordan tas oppsamlet arbeid igjen?**

Har for tiden en del ledig tid	-
Ved å stå på litt ekstra	5
Ved å jobbe overtid	-
Annet	-

**Spørsmål 16      Består arbeidet i personlig ekspedering?**

Ja	11
Ja, for det meste	3
Ja, i noen grad	1
Nei	10

**Spørsmål 17      Hvis ja, ville sykefraværet ha hatt konsekvenser?**

Færre blir betjent	-
Dårligere kvalitet	2
Hovedsakelig mer venting	12

Fraværet betyr lite	3
---------------------	---

**Spørsmål 18 Tid på å gi kunder/ pasienter beskjed om omgjøring av avtaler?**

Ja, mye tid	-
Ja, litt tid	8
Nei	9

**Oppsummering**

Ca 52 % av lederne som deltok i undersøkelsen, har fylt ut at det aktuelle sykefraværet gjelder for 10 dager eller mindre. Av de 9 lederne som valgte svaralternativet ”mer enn 2 uker”, oppga tre av dem at den totale sykefraværperioden var på 16, 18 og 20 dager.

70 % av sykefraværstilfellene i denne undersøkelsen omhandler kvinner. 56 % av de sykmeldte lederne tar for seg, er 35 år eller yngre. 67 % av lederne svarer at den aktuelle sykmeldtes høyeste utdanning er fra videregående skole.

Flest svar kommer fra helsevesenet, og 37 % av respondentene melder at de sykmeldte er helsepersonell.

54 % av de sykmeldte var fullt beskjeftiget før de ble sykmeldte.

39 % av lederne har svart at det ikke blir skaffet vikar ved sykefraværet. Av de 16 som svarte at det skaffes vikar (i ulik grad), mente ca 86 % at vikar skaffes fra egen vikarliste. Lederne svarer variert på hva slags type vikar som brukes, men høyest svarprosent (35 %) tilsier at det i mange tilfeller benyttes student som vikar.

Alle lederne har svart at de eller andre ansatte utfører arbeidet til den sykmeldte (i ulik grad). Ca 46 % mener at de får dette til ved å stå på litt mer. 81 % mener at det vil kreve mer administrativt arbeid (i ulik grad).

70 % av lederne mener at den sykmeldte ikke vil få oppsamlet arbeid. 60 % av de sykmeldte arbeider i direkte personlig ekspedering eller service (i ulik grad). For 70 % av disse vil sykefraværet føre til mer venting for kunder eller pasienter. For 47 % av tilfellene må det brukes litt tid på å gi kunder eller pasienter beskjed om omgjøring av avtaler.

Alle lederne eller nestlederne som deltok i spørreundersøkelsen, driver virksomheter med 50 eller færre ansatte.

### 5.2.2.2 Det reelle tapet i verdiskapningen for ledergruppen

Tabell 5.7 Det reelle tapet i verdiskapningen for ledergruppen

<b>Virksomhet</b>	<b>Lederskjema Subrutinevalg i skåringsalgoritmen</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning</b>
<b>Skole</b>		
VGS 1	S10b, S13	40 %
VGS 2	S1d, S7a, S13	0 %
<b>Butikk</b>		
Dagligvare 3	S4b, S8b, S13	20 %
Dagligvare 4	S3, S4b, S9bc, S12b	50,50 %
Klesbutikk 5	S4a, S7a, S12b	5 %
Apotek 6	S3, S4ab, S7b, S12b, S13	10 %
Apotek 7	S3, S4b, S8cd, S12a	55 %
Smykkebutikk 8	S1b, S4b, S10b, S12b, S13	15 %
Blomsterbutikk 9	S4b, S7bc	20 %
<b>Diverse service</b>		
Frisørsalong 10	S4, S9bd, S12bd, S13	65 %
Frisørsalong 11	S5b, S8a, S12bd, S13	40 %
<b>Verksted</b>		
Bilverksted 12	S7cd, S12b	45 %
Bilverksted 13	S5b, S7c, S12bd	50 %
<b>Håndverker</b>		
Låsesmed 14	S5b, S9d, S11k, S12bd, S13	70 %
Byggfirma 15	S8a, S12b	35 %
<b>Megler</b>		
Meglerfirma 16	S6, S8b, S12bd	19 %
<b>Serveringssteder</b>		
Restaurant 17	S1c, S10b, S12a, S13	50 %
Restaurant 18	S1d, S4a, S8a, S12a, S13	35 %
<b>Barnehage</b>		
Barnehage 19	S2, S4a, S7b	21 %
<b>Helsevesen</b>		
Sykehjem 20	S9b, S11k, S12a	60 %
Sykehjem 21	S2, S4c, S9d, S11g, S12ad, S13	27,50 %
Sykehjem 22	S3, S4c, S9bd, S11f, S12bd	50,25 %



Sykehjem 23	S3, S7b, S12a	25 %
Sykehjem 24	S3, S4b, S10b	40 %
Sykehjem 25	S2, S8bd, S12b	39,50 %
Sykehjem 26	S3, S10b, S11g, S12bd, S13	25 %
Sykehjem 27	S3, S7bd, S11m, S12a, S13	10 %

Ca 78 % av lederne mener det reelle tapet i verdiskapningen ved et enkeltstående fravær ikke er mer enn 50 %. Som for arbeidstakerskjemaene, er det store variasjoner i det reelle tapet helhetlig. Tapet strekker seg fra 0 % til 70 %. Resultatene fra ledergruppen kan ikke alene gi svar på noe spesifikt, siden det i de fleste bransjer bare har kommet inn 1-2 skjemaer. Unntaket er butikkbransjen med 7 besvarte skjemaer, og helsevesenet med 8 besvarte skjemaer.

## 5.3 Sammenlikningsanalyse

I dette kapitlet skal grad av samsvar mellom arbeidstakers og leders svar vurderes. I fire tilfeller foreligger det svar fra leder om den arbeidstakeren som også deltok i undersøkelsen. Dette ble sjekket med lederne ved innhenting av besvarelsene.

### Sammenlikningssett 1

Tabell 5.8: Informasjon om arbeidstaker og leder

Arbeidstakerskjema 10	Lederskjema 4
Virksomhet: Dagligvarebutikk	Virksomhet: Dagligvarebutikk
Antall ansatte: 11-20	Antall ansatte 18
Salgsfremmer	Leders stilling: Butikksjef
Kvinne	Sykmeldt: Kasserer/ Ansvarlig
35 år	Kvinne, 36 år
Høyest utdanning: VGS	Høyest utdanning: VGS
	Sykefravær: 6-10 dager

Tabell 5.9: Sammenlikningssett 1

Spørsmål	Arbeidstakers svar	Leders svar
Hvor travelt?	Fult beskjeftiget	Fult beskjeftiget
Vikar?	Antakelig ikke	Noe av tiden
- Type vikar	-	Skoleelev
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	Ja, en god del
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	Stått på litt mer og jobbet overtid
- Mer administrasjon?	Litt meradm	Litt meradm.
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	Nei
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	-
- Hvordan tas det igjen?	-	-
Personlig ekspedering	Nei	Ja
- Konsekvenser ved sykefravær	-	Hovedsaklig mer venting
- Omgjøring av avtaler	-	Nei
Rutinevalg	S8c, S12b	S3, S4b, S9bc, S12b
Reelt tap i verdiskapning	65 %	50,5 %

Det er samsvar når det gjelder personlig informasjon om arbeidstakeren. Dette gjelder også for konsekvenser av fraværet, der arbeidstakerens og lederens svar er ganske like. Forskjellen er at arbeidstaker tror ikke det skaffes vikar, men at mesteparten av arbeidet vil bli utført av kolleger ved å jobbe overtid. Leder mener at vikar må anskaffes noe av tiden (skoleelev), og at kolleger vil kunne utføre en god del av jobben til den sykmeldte. Arbeidstaker har svart at hun ikke driver med personlig ekspedering. Dette er avvik fra forventet svar. Grunnen er at hun jobber i butikk som salgsfremmer, og da er man i kontakt med kunder. Denne bekreftelsen fås også fra leder, som har svart at vedkommende driver med personlig ekspedering, og sykefraværet vil føre til mer venting for kundene. Skåring av profilene viser at det ikke er store forskjeller i antagelsen om tapet hvis arbeidstakeren blir borte fra jobb.

## Sammenlikningssett 2

Tabell 5.10: Informasjon om arbeidstaker og leder

Arbeidstakerskjema 32	Lederskjema 10
Virksomhet: Frisørsalong	Virksomhet: Frisørsalong
Antall ansatte: 6-10	Antall ansatte 8
Frisør	Leders stilling: Daglig leder
Kvinne	Sykmeldt: Frisør
23 år	Kvinne, 24 år
Høyest utdanning: VGS	Høyest utdanning: VGS
	Sykefravær: 1-2 dager

Tabell 5.11: Sammenlikningssett 2

Spørsmål	Arbeidstakers svar	Leders svar
Hvor travelt?	Litt ledig tid	Litt ledig tid
Vikar?	Nei	Nei
- Type vikar	-	-
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	Ja, en god del
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	Stått på litt mer og mindre av egen arbeidsoppgaver
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	Litt meradm.
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	Nei
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	-
- Hvordan tas det igjen?	-	-
Personlig ekspedering	Ja	Ja
- Konsekvenser ved sykefravær	Færre ville bli betjent	
- Omgjøring av avtaler	Ja, litt tid	Ja, litt tid
Rutinevalg	S4c, S8b, S12d, S13	S4, S9bd, S12bd, S13
Reelt tap i verdiskapning	35 %	65 %

Personlig informasjon om arbeidstaker er lik. Det samme gjelder vurdering av konsekvenser av sykefravær. Arbeidstakeren hadde litt ledig tid før sykefraværet. Begge har svart at det ikke vil bli skaffet vikar, men at kolleger vil utførte arbeidet. Arbeidstaker tror kolleger vil gjøre mesteparten, mens leder mener kolleger vil gjøre en god del. Dette får de gjort ved å stå på litt mer og ved å gjøre mindre av egne arbeidsoppgaver. Profilen til lederen skårer høyere i det reelle tapet, enn arbeidstakers

profil. Differansen ligger på 30 %. Det kan virke som om arbeidstaker undervurderer sin produksjonsmulighet.

### Sammenlikningssett 3

Tabell 5.12: Informasjon om arbeidstaker og leder

Arbeidstakerskjema 63	Lederskjema 27
Virksomhet: Sykehjem	Virksomhet: Sykehjem
Antall ansatte: 1-5	Antall ansatte 14
Omsorgsarbeider	Leders stilling: Avdelings leder
Mann	Sykmeldt: Pleie og omsorg
31 år	Mann, 30 år
Høyest utdanning: VGS	Høyest utdanning: Hjelpepleier
	Sykefravær: 1-2 dager

Tabell 5.13: Sammenlikningssett 3

Spørsmål	Arbeidstakers svar	Leders svar
Hvor travelt?	Litt ledig tid	En god del ledig tid
Vikar?	Antakelig ikke	Noe av tiden
- Type vikar	Annet	Student, hjemmевærende og pensjonist
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	Ja, alt
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	Står på litt mer og mindre av egne arbeidsoppgaver
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm for leder	Noen timer meradm.
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	Ja
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	Nei
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering	Ja, i stor grad	Nei
- Konsekvenser ved sykefravær	Dårligere kvalitet på	-
- Omgjøring av avtaler	Ja, litt tid	-
Rutinevalg	S5c, S9c, S11b, S12bd, S13	S3, S7bd, S11m, S12a, S13
Reelt tap i verdiskapning	18 %	10 %

For dette settet har arbeidstaker svart at det er 1-5 ansatte i virksomheten, mens leder har svart at de er 14. Arbeidstakeren her har svart i forhold til grupperingene i avdelingene, mens lederen har svart for hele avdelingen. Det er avvik i forventet svar

for både leder og arbeidstaker. Arbeidstaker svarer at det antakelig ikke vil skaffes vikar, men fortsatt har vedkommende svart på spørsmålet om type vikar. Leder har svar at det skaffes vikar noe av tiden, men samtidig mener leder at kolleger vil gjøre all jobben. Leder og arbeidstaker har svart ulikt på om det samles opp ugjort arbeid og om det vil kunne tas igjen. Arbeidstaker driver med personlig service, men leder har svart nei på dette spørsmålet. Arbeidstakers profil skårer høyere enn leders profil for det reelle tapet.

#### Sammenlikningssett 4

Tabell 5.14: Informasjon om arbeidstaker og leder

Arbeidstakerskjema 74	Lederskjema 23
Virksomhet: Sykehjem	Virksomhet: Sykehjem
Antall ansatte: 21-50	Antall ansatte 20
Hjelpepleier	Leders stilling: Daglig leder
Kvinne	Sykmeldt: Stell av pasienter
58 år	Kvinne, 55 år
Høyest utdanning: Høgskole	Høyest utdanning: Hjelpepleier
	Sykefravær: > 2 uker

Tabell 5.15: Sammenlikningssett 4

Spørsmål	Arbeidstakers svar	Leders svar
Hvor travelt?	Litt ledig tid	Fult beskjeftiget
Vikar?	Antakelig	Noe av tiden
- Type vikar	Student og annet	Student
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	Ja, alt
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	Står på litt mer
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm for leder	Noen timer meradm
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	Nei
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Usikker	-
- Hvordan tas det igjen?	-	-
Personlig ekspedering	Ja	Nei
- Konsekvenser ved sykefravær	Mer venting	-
- Omgjøring av avtaler	Ja, litt tid	-
Rutinevalg	S2, S4b, S8b og S12bd	S3, S7b, S12a
Reelt tap i verdiskapning	37 %	25 %

Informasjon om arbeidstaker er lik. Arbeidstaker mener hun har litt ledig tid på jobben, mens leder mener den sykmeldte var fullt beskjeftiget før sykefraværet. Begge mener det vil skaffes vikar (i ulik grad), og at kolleger vil gjøre en del av arbeidet. Det er avvik i svar for leder siden vedkommende har svart at kolleger gjør alt. Leder mener den sykmeldte ikke driver med personlig ekspedering, mens arbeidstaker har svart det motsatte. Arbeidstakers profil skårer høyere i det reelle tapet sammenliknet med leders profil.

## 5.4 Bransjevisе sentraltendenser og variasjonsområde

Utleddning av bransjevisе sentraltendenser og fordelinger (variasjonsområde) for arbeidstakergruppen og ledergruppen gjøres hver for seg i henholdsvis tabell 5.16 og 5.17.

Tabell 5.16 Reelle tapet i prosent av teoretisk tap for arbeidstakergruppen.

<u>Kategorier</u>	<u>Sentraltendens</u>	<u>Variasjonsområde</u>
Skole	44	9-68
Butikk	36	0-65
Diverse service	38	15-74
Verksted	41	11-77
Håndverker	49	15-85
Megler	17	14-20
Serveringssteder	16	0-35
Barnehage	32	10-55
Kontor og administrasjon	51	0-95
Helsevesen	41	4-90
Transport	41	15-65

Ser man på gjennomsnittet av det reelle tapet i verdiskapningen for arbeidstakergruppen, er det håndverker og kontor og administrasjon som har høyest tap. Sett bort fra megler (på grunn av lavt svarprosent), er det serveringssteder og barnehage som har lavest tap. Generelt viser resultatene at det reelle fraværet ligger under 50 %, med unntak for kontor og administrasjon. Det er imidlertid et stort variasjonsområde i alle bransjekategorier.

Tabell 5.17 Reelle tapet i prosent av teoretisk tap for ledergruppen.

Kategorier	Sentraltendens	Variasjonsområde
Skole	20	0-40
Butikk	25	5-55
Diverse service	52	40-65
Verksted	47	45-50
Håndverker	52	35-70
Megler	19	19
Serveringssteder	42	35-50
Barnehage	21	21
Helsevesen	34	10-60

Ser man på gjennomsnittet av det reelle tapet i verdiskapningen for ledergruppen, er det håndverker og diverse service som har høyest tap. Sett bort fra megler og barnehage (siden det bare er en deltaker i hver av kategoriene), er det butikk og skole som har lavest tap. Det reelle tapet ligger for de fleste under 50 %, med unntak av diverse service og håndverkergruppen. I likhet med arbeidstakergruppen er variasjonsområdet også stort her.

## 5.5 Forskjell i bruk av kompensasjonsmekanismer

Det kan være av interesse å se om det finnes forskjell i valg av kompensasjonsmekanismer mellom bransjer med lavest tap og bransjer med høyest tap. De utvalgte bransjene er:

### Lavest tap i verdiskapning

- Butikk
- Serveringssteder
- Barnehage

### Høyest tap i verdiskapning

- Håndverker
- Kontor og administrasjon
- Verksted
- Diverse service

Se vedlegg F for oversikt over svarfordelingen for de sju ulike bransjene. Jeg gjør oppmerksom på at resultatene fra ledere og arbeidstakere ses sammen her. Bransjene fordeles inn i to grupper, som vist over.

I gruppen med lavest reelt tap har 15 av 29 respondenter svart at det vil bli benyttet vikar (i ulik grad) ved et sykefravær. Alle mener også at kolleger vil hjelpe til i ulik grad, utenom en deltaker som svarte ”nei” på kolleger (deltaker fra barnehage). 23 av de 29 respondentene arbeider innenfor personlig ekspedering eller service, hvor ni respondenter oppgir at sykefraværet vil føre til mer venting for kunder eller pasienter. En oppgir at sykefraværet vil føre til færre betjente eller dårligere kvalitet på betjeningen. Alle respondenter som oppgir at sykefraværet fører til mer venting, er fra butikkbransjen.



I gruppen med høyest reelt tap er det bare 8 av 35 respondenter som oppgir at det skaffes vikar ved et enkeltstående sykefravær. Alle utenom en (fra tjeneste og service) mener at kolleger vil hjelpe til i ulik grad. I likhet med gruppen ”lavest reelt tap” har flertallet (26 av 35) oppgitt at arbeidet dreier seg om personlig ekspedering eller service. 19 av disse mener sykefraværet vil føre til mer venting, færre betjent eller dårligere kvalitet på betjeningen. Det er i yrkene verksted og diverse service funnet kommer best frem i.

# 6 Diskusjon

## 6.1 Oppsummering av funnene

Over 50 % av respondentene (både arbeidstakere og ledere) tror det blir skaffet vikar ved et enkeltstående fravær. I de fleste tilfeller vil det dreie seg om student. Hjelp fra kolleger er den mest brukte kompensasjonsmekanismen i alle bransjer. Det er flere arbeidstakere som tror det vil bli oppsamlet ugjort arbeid når de kommer tilbake på jobb, sammenliknet med ledernes svar. Arbeidstakerne har også mer tro på at de vil kunne ta igjen en del av det arbeidet. For arbeidstaker som utfører personlig ekspedering eller service, vil det i de aller fleste tilfeller føre til mer venting for kunder eller pasienter ved et korttidsfravær.

I arbeidstakergruppen er det ni tilfeller der det reelle tapet er 10 % eller mindre. For disse ni ser man at det er alternativene a og b (som har lavest tap- prosent) som går igjen i alle subrutiner. For åtte av tilfellene vil sykefraværet ikke ha noen konsekvenser. I sju av disse tilfellene er deltakerne ikke fullt beskjeftiget. I tilfellene med tap på 50 % eller mindre har 47 % av deltakerne litt ledig tid på jobben, mens 42 % av deltakerne er fullt beskjeftiget. Forskjellen i prosentene er ikke stor, men resultatene peker mot hypotesen om at deltakere som ikke er fullt beskjeftiget vil gi utslag for lavere tap i verdiskapningen, sammenliknet med respondenter som er fullt beskjeftiget.

I ledergruppen er det 20 tilfeller med tap på 50 % eller mindre. Ni av lederne oppgir at den sykmeldte er fullt beskjeftiget før fraværet, tre har nokså lite å gjøre, og de resterende åtte er likt fordelt mellom en god del ledig tid og litt ledig tid. Ledergruppen peker også i samme retning som hypotesen om at ikke fullt beskjeftiget arbeidstakere vil få lavere tap ved et sykefravær. Siden det bare er samlet inn 27 lederskjemaer, er det vanskelig å trekke konkrete konklusjoner bare ved å se på lederskjemaene alene.

For enkeltfravær er gjennomsnittet for det reelle tapet i verdiskapning på 37 % i arbeidstakergruppen, med 0-95 % i variasjonsområdet. For ledergruppen ligger tapet på 35 % i gjennomsnitt, med 0-70 % i variasjonsområdet. Det reelle tapet i verdiskapningen er i prosent av det teoretiske tapet. Gjennomsnittet er tilnærmet likt

for begge gruppene, men bransjevis sentraltendenser for det reelle tapet i verdiskapningen varierer betydelig. Variasjonsområdene er store for begge gruppene.

For de fleste bransjer ligger tapet under 50 %, men for visse bransjer/ næringer kan tapet ligge mye høyere. Dette viser at en generell antagelse om kompensering ikke bør gjøres ved beregning av sykefravær ved enkeltstående tilfeller.

Gjennomsnittet for det reelle tapet i verdiskapning viser at det er lavest tap innenfor butikk, serveringssteder og barnehagebransjen for arbeidstakergruppen (under 40 %). Det høyeste tapet er i yrker innenfor diverse service, håndverker og kontor og administrasjon. For ledere er det skoler, butikk og barnehage som har lavest tap, mens diverse service, håndverkere og verksteder har høyest. Dette stemmer overrens med hypotesen om at i rutinepregede oppgaver er lettere å erstatte.

I kapitel 5.4 gjøres det sammenlikning av to grupper, der den ene gruppen består av bransjer med lavest tap og den andre gruppen består av bransjer med høyest tap. Resultatet viser at den klare forskjellen mellom disse to gruppene ligger i bruk av, og tilgangen til vikar. Over 50 % av respondentene i lavest reelt tap- gruppen oppgir at det vil bli benyttet vikar ved et korttidsfravær, mot ca 23 % som mener det samme i høyest reelt tap- gruppen.

## **6.2 Feilkilder**

### **6.2.1 Spørreskjemaene**

I alle forskningsbaserte undersøkelser kan det oppstå unøyaktigheter og feil med å overføre undersøkelsens problemstilling til empirisk plan. Begrepsvaliditeten uttrykker hvor godt samsvar det er mellom teoriplanet og empiriplanet. For god definisjonsmessig validitet er det viktig at spørsmålene er tydelige og gode nok [27].

Pilotundersøkelsen Erik Nord utførte før denne masteroppgaven viste at det var lite problemer med å forstå og fylle ut skjemaene. Derfor er spørsmålene og veiledningen i undersøkelsen tydelige nok. Det er likevel mange deltakere som enten har misforstått eller ikke lest veiledningen godt nok når de har svart på undersøkelsen. Eksempel som

kan trekkes frem, er spørsmålene om vikar og kolleger. En del av respondentene som svarte ”ja” på vikar har også svart på spørsmålet om kolleger.

I undersøkelsesperioden la jeg merke til at en del deltakere misforstod spørsmålene ”antall ansatte” og ”personlig ekspedering”. I spørreskjemaet for arbeidstakere står det klart at man skal angi størrelsen for den lokale virksomheten. De deltakerne som valgte svaralternativer >100 ansatte ble kontaktet for å kontrollere riktig oppgitt svaralternativ. Kontrollen førte til endringer for de fleste respondentene, med unntak for to. Et eksempel som illustrer dette er fra en sykehjemsavdeling, der respondentene misforstod spørsmålet om antall ansatte. Noen svarte i forhold til hele sykehjemmet, mens andre svarte avdelingsvis. Det ser ut som om en del også har misforstått begrepet ”personlig ekspedering eller service”. En del respondentene som burde ha svart ja på dette spørsmålet (på bakgrunn av arbeidsstilling/ oppgaver), har svart nei. Dette avviket gjenspeiles også i tre av fire sammenlikningssettene i kapittel 5.3 i sammenlikningsanalysen.

I lederskjemaet er det spesielt to punkter som kan bidra til avvik i undersøkelsen. Første punkt er under spørsmål 1, som omhandler lengden på sykefraværet. Det var ni ledere som valgte ”mer enn 2 uker”. Jeg fikk kontaktet tre respondenter for å få vite det korrekte tallet, mens for de resterende seks vet jeg ikke hvor lenge sykefraværet varte. For dette svaralternativet hadde det vært gunstig med åpen kolonne der respondenten kunne fylle inn korrekt sykefraværsperiode. Det andre punktet, som vi måtte endre på halvveis ut i undersøkelsesperioden, var spørsmål 17. Dette spørsmålet omhandlet konsekvenser av sykefraværet. Etter tilbakemeldinger fra en del ledere om at ingen av svaralternativene passet, måtte vi legge til alternativet ”fraværet betyr lite”. For denne utvalgsgruppen kan innsamlet data inneholde kilder til feil. Årsaken er at respondenter som egentlig ville ha valgt ”fraværet betyr lite”, kan ha valgt en av de andre mulige svaralternativene siden de ikke fikk muligheten til å velge ”fraværet betyr lite”.

Validiteten i denne undersøkelsen kan fortsatt være god nok, blant annet på grunn av utvalgsstørrelsen. I tillegg vil bruk av to ulike informasjonskilder bidra til å øke validiteten. Som det kan ses i tabellene 5.3 og 5.6, har flertallet av respondentene valgt svaralternativ ”mer venting” på spørsmålet om konsekvensene ved sykefraværet

(spørsmål 18 i arbeidstakerskjema og spørsmål 17 i lederskjema). Dette resultatet bidrar til å minke sjansen for feilkilde fra spørsmål 17 i lederskjema.

### **6.2.2 Menneskelige feil**

Den menneskelige faktoren kan ikke utelukkes. Det kan forekomme feil ved overføring av innsamlede data til opprettelse av subrutiner og beregning av det reelle tapet i verdiskapningen. Det som styrker påliteligheten for beregning av tapet og valg av subrutiner er dobbelkontrollen min medstudent og jeg gjorde for hverandres resultater. Dette førte til at vi utelukkete en del menneskelige feil, som for eksempel feilberegninger og bruk av feil subrutiner.

### **6.2.3 Motivasjon**

Da leder eller nestleder fikk informasjon om undersøkelsen, fikk jeg både positive og negative tilbakemeldinger. Virksomheter innen helsevesenet som sykehus og sykehjem var engasjerte siden mange av dem mente at sykefravær, da spesielt korttidstilfeller, forekommer ofte. De var derfor interessert i å være med. Andre bransjer, spesielt megler, kontor og administrasjon og småbutikkvirksomheter, var lite interesserte. Grunnen var at de følte problemstillingen ikke var relevant for dem på grunn av få tilfeller av korttidsfravær. Denne innstillingen viste seg også i resultatene. De virksomhetene som var engasjerte, hadde høyere svarprosent i forhold til de som var mindre engasjerte. På grunn av motivasjonen kan respondentene ha tatt seg tid til å svare grundig på undersøkelsen, og dermed kan validiteten øke. Bransjekategoriene med lav svarprosent utgjør en trussel mot reliabiliteten i denne undersøkelsen. Grunnen er at eventuelle feilkilder ikke kan korrigeres ved hjelp av andre deltakers svar fra samme kategori. På grunn av dette hadde det vært ønskelig med flere respondenter innenfor kategorier som for eksempel barnehage, kontor og administrasjon, megler og småbutikkvirksomheter, for å utelukke eventuelle skjevheter i resultatene.

### 6.2.4 Pålitelighet

Grad av pålitelighet som oppnås i undersøkelsen kan uttrykkes med validitet og reliabilitet.

I undersøkelser gjort som i denne masteroppgaven kan validitet knyttes opp mot graden av gyldighet, troverdigheten og styrken i tolkningen av resultatene [28]. Utvalgets størrelse kan påvirke validiteten. Jo større utvalg er, desto bedre vil validitet bli. Feil i innsamlingen av data, eller andre avvik i undersøkelsen kan gi lav validitet.

For å oppnå høy validitet må man sørge for at reliabiliteten er høy nok [29]. Reliabilitet er grad av pålitelighet i den forskningsbaserte undersøkelsen [27]. Det som kan bidra til at reliabiliteten blir lav, er dårlig formulerte eller uklare spørsmål, som igjen kan gi rom for tolkningsmuligheter for respondenten. Spørsmålenes innhold og undersøkelsens tema kan føre til at respondenten svarer feil eller ikke svarer i det hele tatt. Omgivelsen spørreskjemaet blir fylt ut i kan også være en trussel. Hvis en respondent har svart på undersøkelsen når det har vært travle perioder i virksomheten, kan spørreundersøkelsen ha blitt besvart uten at respondenten har fått tenkt seg ordentlig om. Det ideelle hadde vært om respondentene kunne ha svart på undersøkelsen mens jeg var til stede, slik at eventuelle feilkilder og spørsmål kunne ha blitt avdekket.

Det er variasjoner i verdiskapningstap innenfor samme virksomhet i noen tilfeller, og dette kan være en trussel mot påliteligheten. For eksempel er det tre arbeidstakere fra samme treningssenter, der det reelle tapet for den ene er på 54 %, for den andre på 26 % og for den tredje på 15 %. Et annet eksempel er fra en låsesmed, der den ene arbeidstakeren oppgir 70 % i reelt tap i verdiskapningen, mens den andre arbeidstakeren med samme arbeidsoppgaver oppgir bare 15 % tap. Som det går fram av spørreundersøkelsen, skal arbeidstakerne svare ut i fra hvordan de selv tror sykefraværet vil slå ut på produksjonen. En antagelse trenger nødvendigvis ikke å være det samme som det som skjer i realiteten, derfor kan det hende at arbeidstakerne får ulike tapsprosjenter.

#### **6.2.4.1 Avvik fra forventet svar**

Påliteligheten av svarene kan bli lav hvis respondentens svaralternativer avviker fra det man ellers ville ha forventet, ut ifra informasjon om respondentens arbeidsoppgaver. Slike avvik fra forventet svar kan sette spørsmålstegn for arbeidstakernes intime kjennskap til situasjonen. Et eksempel er fra et bilverksted der en mekaniker svarte at han vil få oppsamlet arbeid som han vil kunne ta igjen når han er tilbake på jobb. Et annet eksempel er for en butikkmedarbeider. Vedkommende har svart at hun ikke driver med personlig ekspedering, noe som egentlig er forventet siden hun jobber med salgsfremming. Andre eksempler på avvik fra forventet svar:

##### **Arbeidstakergruppen**

- De arbeidstakerne som valgte svaralternativet ”ja” på vikar (spørsmål 8), skulle da se bort fra hjelp fra kolleger (spørsmål 11). Det ser ut som en del av deltakerne har misforstått dette, og valgt også å fylle ut om kolleger hjelper til.
- Hvis det skaffes vikar i hele fraværperioden eller at kolleger gjør all arbeidet til den sykmeldte, bør det derfor ikke bli samlet opp ugjort arbeid hvis arbeidsoppgavene går ut på personlig ekspedering/ service.
- Når jobbets art tilsier at den sykmeldte jobber med 100 % personlig ekspedering/ service, bør det heller ikke samles opp ugjort arbeid.

##### **Ledergruppen**

- Avvikene satt opp for arbeidstakere, gjelder også her.
- Alle ledere har svart at de eller kolleger utfører noe av arbeidet til den sykmeldte, det er derfor avvik i svarforventning for de deltakerne som svarte ”ja” på vikar.

Denne undersøkelsen var ment for små til mellomstore bedrifter. Det var derfor en del virksomheter som ikke hadde sykefravær i det tidspunktet jeg kontaktet dem. Min veileder og jeg ble enige om at jeg i slike situasjoner skulle informere leder eller nestleder om at de kunne svare på undersøkelsen basert på et gammelt korttidsfraværstilfelle. I slike situasjoner kan man få avvik i svarene i form av at

lederen eller nestlederen ikke husker detaljene rundt kompensasjonsmekanismene som ble brukt ved fraværstilfellet.

Arbeidstakere som ikke har vært korttidssykmeldte før, kan kjenne mindre til kompenseringssystemet i sin virksomhet. Sjansen kan derfor være stor for at svarene oppgis etter en tilfeldig antagelse. Dermed kan det hende at svarene ikke stemmer med de tiltakene som faktisk tas i bruk ved et korttidsfravær.

#### **6.2.4.2 Samsvar i svarfordeling mellom leder- og arbeidstakergruppen**

40 % av alle arbeidstakere tror det vil bli anskaffet vikar i ulik grad. For ledergruppen er det 57 % som tror det samme. For begge gruppene mener majoriteten (87 % for arbeidstakergruppen og 85 % for ledergruppen) at vikar skaffes via egen vikarliste, og i de fleste tilfeller vil vikaren være en student eller skoleelev.

Det er ganske stort samsvar mellom svarfordelingen på hvordan kolleger vil hjelpe til. De fleste tror kolleger vil få til dette ved å stå på litt mer, og over 50 % tror det vil føre til mer administrasjon for leder. Dette gjelder både for leder- og arbeidstakergruppen.

Den største forskjellen ligger i spørsmålet om oppsamlet arbeid vil kunne tas igjen. I arbeidstaker gruppen tror 78 % (av de som har svart på spørsmålet) at de vil kunne ta igjen alt eller en del. Mens i ledergruppen er det bare 45 % som tror at arbeidstaker vil kunne ta igjen.

Helhetlig er det ganske bra samsvar mellom svarfordelingene for ledere og arbeidstakere for de resterende spørsmålene. Dette kan indikere at svarene deltakerne har oppgitt er pålitelige.

#### **6.2.4.3 Sammenlikning av svar mellom leder og arbeidstaker**

En annen måte jeg kan sjekke påliteligheten av svarene på, er å sammenlikne leders svar mot arbeidstakersvar fra samme virksomhet. Dette har blitt gjort i kapitel 5.3.

I tre av de fire tilfellene skårer arbeidstakerprofilene høyere i det reelle tapet enn lederprofilene. Det virker som om arbeidstakerne føler at tapet blir større (enn det lederne mener) når de blir borte fra jobben, mens ledere føler det vil bli kompensert mer enn det arbeidstakerne tror. Hypotese nummer tre stemmer for disse tre tilfellene.



Det er vanskelig å trekke konklusjoner ut i fra 4 sammenlikningssett. Det er for få sammenlikningseksempler og med en del variasjoner i svar. For videre undersøkelser kan det være en fordel å fokusere mer på sammenlikningssett. Flere slike sett kan bidra til å øke grad av påliteligheten for svarene respondentene oppgir.

#### **6.2.4.4 Oppsummering**

Svarfordelingen mellom arbeidstakere og ledere indikere at svarene som oppgis i de fleste tilfeller i denne undersøkelsen er forholdsvis pålitelige. I de konkrete tilfellene der det foreligger vurdering for samme arbeidstaker (avgitt av både arbeidstakeren og lederen) er det vanskelig å trekke konklusjoner om pålitelighet, på grunn av for få sammenlikningssett.

Til tross for at det er mange argumenter ovenfor som kan gi inntrykk av at validiteten og reliabiliteten ikke er god nok, er ikke undersøkelsens mål å kartlegge gjengivelsen av hele virkeligheten. Undersøkelsen skal bare gi et bilde av hvordan det ser ut i ulike bransjer. Siden det her er snakk om små til mellomstore bedriften, vil hver enkelt virksomhet ha ulikt grunnlag for kompensasjonsmuligheter, og dermed kan det reelle tapet også variere mye innenfor hver bransjekategori. Ser man på sentraltendenser er det ikke store variasjoner mellom kategoriene.

Etter en helhetlig vurdering oppfattes svarene som pålitelige. Resultatene i denne undersøkelsen peker mot retning av hypotesene, om at tilpasningsmuligheten vil variere. Både i type, og grad med arbeidets og virksomhetens art.

## **6.3 Skåringsalgoritmen**

Prosentatsene i algoritmen bygger på rent skjønn fra veileders side. Bruk av ulike prosentanslag vil kunne gi ulike svar i skåringen av det reelle tapet i verdiskapningen for profilene. I tillegg vil de skjønnsmessige korrigeringene subrutine 13 åpner for, bidra til at det reelle tapet kan vurderes ulikt fra person til person.

### **6.3.1 Prosentatser i algoritmen**

Det kan være feil prosentatser i algoritmen, siden den er bygget opp på antagelser vi synes er plausible.

Jeg vil påpeke to anslag som jeg synes er mest diskutabelt. Første anslag er for subrutine 1, alternativ a hjemmeværende. I denne undersøkelsen blir ikke begrepet hjemmeværende definert noe ytterligere. Hvis den hjemmeværende er en person som er hjemme på grunn av barn, kan vedkommende få tap av fritid i tillegg til lavere produktivitet som vikar. Dermed kan anslaget på 10 % virke for lavt. Anslaget vil kunne være nærmere 30 %. Et annet anslag som kan diskuteres, er for subrutine 7, alternativ b. Uansett om kolleger får gjort all jobben til den sykmeldte ved å stå på litt mer, kan kvaliteten på personens arbeid gå ned på grunn av overbelastning for kollega. Derfor kan anslaget for tap ligge nærmere 10 % enn 0 %.

### **6.3.2 Beregninger med alternative prosentatser**

Jeg gjør oppmerksom på at andre anslag også kan vurderes ulikt, men for å ikke gjøre dette kapittelet for omfattende, har jeg valgt å bare se på de to ulike subrutinene jeg nevner ovenfor.

Nedenfor vises sentraltendensen før og etter justeringene i subrutine 1, alternativ a, og subrutine 7, alternativ b. De uthevede nye sentraltendenser er de som har blitt endret på grunnnet justeringen i skåringsalgoritmen. Som resultatet viser, er ikke økningen er større enn 2 % på alle de berørte sentraltendenser.

Tabell 6.1 Det reelle tapet i prosent av teoretisk tap for arbeidstakergruppen etter endring i skåringsalgoritmen

<u>Kategorier</u>	<u>Gammel sentraltendens</u>	<u>Ny sentraltendens</u>
Skole	44	44
Butikk	36	36
Diverse service	38	38
Verksted	41	<b>42</b>
Håndverker	49	<b>50</b>
Megler	17	17
Serveringssteder	16	<b>17</b>
Barnehage	32	<b>34</b>
Kontor og administrasjon	51	51
Helsevesen	41	<b>42</b>
Transport	42	42

Tabell 6.2 Det reelle tapet i prosent av teoretisk tap for ledergruppen etter endring i skåringsalgoritmen

<u>Kategorier</u>	<u>Gammel sentraltendens</u>	<u>Ny sentraltendens</u>
Skole	20	20
Butikk	25	<b>26</b>
Diverse service	52	52
Verksted	47	<b>48</b>
Håndverker	52	52
Megler	19	19
Serveringssteder	42	42
Barnehage	21	21
Helsevesen	34	<b>36</b>

De nye prosentanslagene for subrutinene 1, alternativ a, og 7, alternativ b viser omtrent samme tap som de originale beregningene. Dette kan indikere at skåringsalgoritmen kan gi realistiske estimater for det reelle tapet i verdiskapningen i forhold til det teoretiske tapet.

Andre subrutiner som kan endres på:

- Subrutine 5, alternativ a. Siden denne subrutine tilsier stor grad personlig ekspedering og ingen ulemper for kunder eller pasienter, kan intervallet bli mindre. Intervallet kan justeres fra 0-30 prosent, til 0-15 prosent. Grunnen til dette er at jeg definere ”stor grad” som minst 80 % personlig ekspedering.
- Subrutine 8, alternativ b. Hvis S7b blir endret til 30 prosent, må S8b ha større tapprosent. For eksempel 40 prosent istedenfor 30 prosent.
- Subrutine 11, alternativ a og b. Å ta igjen all ugjort arbeid kan bli en belastning for den sykmeldte. Sjansen for bruk av overtid eller å stå på mer er stor siden man er henholdsvis fullt beskjeftiget, eller har litt ledig tid når alternativene a

og b velges. Slike ansatte vil ha liten mulighet til å bruke den normale arbeidstiden til å ta igjen tapt arbeid. Derfor kan tapet justeres opp med minst 10 prosent. For S11a: 40 prosent (fra 30 prosent) og for S11b: 20 prosent (fra 10 prosent).

## **6.4 Representativitet og generaliserbarhet**

I en undersøkelse som baserer seg på et slumputvalg vil ikke frafall være aktuelt, derimot må man fokusere på å få deltakelsen så høy som mulig. For å se hvor høy deltakelsen har vært i denne undersøkelsen er det viktig å få frem hvor stor del av virkeligheten som har blitt fanget opp.

### **6.4.1 Prosentandel av virkeligheten**

Tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at det per 2010 er 2 508 000 sysselsatte i Norge [30]. Utvalgsstørrelsen i denne undersøkelsen ligger på 109 respondenter, og dette utgjør ca 0,004 % av befolkningen. Prosentandel av sysselsatte etter yrker som er med i denne undersøkelsen er 808 000 i Norge. Dette utgjør ca 32 % av totalt sysselsatte i Norge. Sett kun på yrkene, utgjør utvalgsstørrelsen 0,013 % av total antallet sysselsatte i yrkene som er tatt med i undersøkelsen. Leder- og arbeidstakere ses samlet her.

Tabell 6.3: Prosentandel av sysselsatte etter yrke

**Prosentandel av sysselsatte etter yrke**

<b>Yrke</b>	<b>Antall i Norge</b>	<b>Deltakere</b>	<b>Prosentandel</b>
Lærer, høyskole	19 000	1	0.0053%
Lærer, grunnskole	75 000	1	0.0013 %
Lærer, videregående	7 000	5	0.071 %
Annen innen undervisning etc.	14 000	2	0.014 %
Butikkmedarbeider	189 000	17	0.0090 %
Leder innen varehandel	5 000	2	0.040 %
Kontormedarbeider	43 000	3	0.0070 %
Selger	26 000	7	0.027 %
Rengjøringspersonal i bedrifter	52 000	3	0.0057 %
Frisør, kosmetologer	19 000	8	0.042 %
Bilmekaniker	20 000	5	0.025 %
Sentralbordoperatør	4 000	3	0.075 %
Resepsjonist	18 000	2	0.011 %
Service og telemontør	7 000	3	0.043 %
Elektriker	35 000	1	0.0029 %
Tømrer	42 000	2	0.0048 %
Eiendomsmegler	12 000	3	0.025 %
Hovedmester, servitør	18 000	7	0.039 %
Dagmamma, praktikant ol.	10 000	4	0.040 %
Kundebehandler (banktj.)	23 000	1	0.0043 %
Sykepleier	64 000	2	0.0031 %
Lege	22 000	4	0.018 %
Annen innen pleie-/ omsorgspersonal	58 000	20	0.034 %
Lastebil- og vogntogfører	26 000	3	0.011 %

Utvalgstørrelsen (n =109) er ikke representativt for hele populasjonen. På bakgrunn av utvalgsmetoden og prosentandel av befolkningen som har svart på undersøkelsen, kan jeg heller ikke generalisere funnene fra undersøkelsen til hele den sysselsatte populasjonen. Det man derimot får, er et brukbart bilde av hvordan det ser ut i noen bransjer. Jeg skulle ønske at flere deltakere hadde svart på undersøkelsen, spesielt innen visse kategorier.

## 7 Konklusjon

Det finnes to ulike problemstillinger når man snakker om sykefravær og kostnader, og problemstillingene gir ulike svar. Den første er å se på endringer i sykefraværsnivået, mens den andre problemstillingen omhandler enkeltstående fravær. Ved et enkeltstående fravær vil ikke det reelle tapet i verdiskapning være lik det teoretiske tapet, som man hittil har gått ut i fra. Ulike kompensasjonsmekanismer vil bidra til å redusere kostnadene ved et sykefravær. Undersøkelsen gjort i denne masteroppgaven bekrefter at det reelle tapet i verdiskapningen ikke kan settes lik det teoretiske tapet. I tillegg gir undersøkelsen antydning om at ulike bransjer benytter ulike kompensasjonsmekanismer.

Resultatene fra undersøkelsen viser at kostnadene ved et enkeltstående sykefravær vil variere mellom bransjer, avhengig av hvilke type tiltak som benyttes. Det kommer også frem at det kompenseres ulikt mellom virksomheter i samme bransje.

I denne undersøkelsen ligger resultatet at det reelle tapet i verdiskapning mellom 17-50 prosent av teoretisk tap ved et enkelt fravær. For visse bransjer som ikke er med i undersøkelsen kan tapet ligget mye høyere. I tillegg kommer det frem at de virksomhetene som benytter vikar i større grad, har lavere tap i verdiskapning enn virksomheter som ikke benytter vikarhjelp.

Oppgaven er relevant for enkeltstående epidemier som for eksempel svineinfluensa. Om man utfører en lignende undersøkelse med et større og bransjemessig bredere utvalg, vil man kunne komme frem til mer riktige totale samfunnsøkonomiske kostnader ved enkeltstående epidemier. Det man derimot må være oppmerksom på, er at slike resultater ikke kan overføres på varige endringer i sykefraværsnivået.

Undersøkelsen har enkelte svakheter, men resultatene gir et visst bilde og et innsyn for videre undersøkelser. Det vil være nødvendig med videre forskning for å få en bedre oversikt over det reelle tapet i verdiskapningen i ulike bransjer.

# Litteraturliste

1. Anker, M.M. (2002): *Litteraturoversikt over årsaker til sykefravær*. Notatserie i helseøkonomi. Arbeidsnotat nr.2. Bergen: Program for heleøkonomi i Bergen
2. Hem, K.G. (2011): *Bedriftenes kostnader ved sykefravær*. Rapport nr. SINTEF A19052. Oslo: SINTEF teknologi og samfunn
3. Prytz, T. (2010): *Høyt sykefravær: En indikator på en vellykket innføring av arbeidslinjen i norsk politikk?*. Masteroppgave. Høgskolen i Vestfold.  
[Lest 11.11.2011]; Tilgjengelig på:  
[http://brage.bibsys.no/hive/bitstream/URN:NBN:no-bibsys\\_brage\\_16508/1/Prytz-2010-Høyt-sykefravær.pdf](http://brage.bibsys.no/hive/bitstream/URN:NBN:no-bibsys_brage_16508/1/Prytz-2010-Høyt-sykefravær.pdf)
4. Ose, S.O. (2010): *Kunnskap om sykefravær: Nye norske bidrag*. Rapport nr. SINTEF A14516. Trondheim: SINTEF Helse
5. Berge, C. (2010): *Sykefravær, egen- og legemeldt: Uendret sykefravær siden 2001*. Statistisk sentralbyrå (SSB). [Lest 09.02.2012]; Tilgjengelig på:  
<http://www.ssb.no/ssp/utg/201002/03/>
6. NAV (2011): *Utviklingen i sykefraværet, 3. kvartal 2011*. Oslo: Arbeids- og velferdsforvaltningen
7. NAV. (2011): *Nedgang i sykefravær*. Sykefraværstatistikk.  
[Lest 16.03.2012]; Tilgjengelig på:  
<http://www.nav.no/Om+NAV/Tall+og+analyse/Jobb+og+helse/Sykefraværstatistikk/Sykefraværstatistikk/Nedgang+i+sykefraværet.296064.cms>
8. Arbeidsgiverforeningen spekter. (2011): *Sykefraværet øker - men ikke i helseforetakene*. [Lest 15.02.2012]; Tilgjengelig på:  
[http://www.spekter.no/modules/module\\_123/proxy.asp?C=416&I=4083&D=2&tabmid=575&mid=575a613](http://www.spekter.no/modules/module_123/proxy.asp?C=416&I=4083&D=2&tabmid=575&mid=575a613)
9. Kostøl, A.R., og Telle, K. (2011): *Sykefraværet i Norge de siste tiårene: Det handler om kvinnene*. Artikkel i Samfunnsøkonomen nr.1.
10. Mykletun, A. (2010): *Tiltak for reduksjon i sykefravær: Aktiviserings- og nærværreform*. Ekspertgrupperapport til Arbeidsdepartementet. Oslo: Arbeidsdepartementet



11. Ose, S.O., Jensberg, H., Reinertsen, R.E., Sandsund, M., Og Dyrstad, J.M. (2006): *Sykefravær: Kunnskapsstatus og problemstilling*. SINTEF rapportnr.A325.Trondheim: SINTEF Helse
12. Lov- 2005-06-17-62: *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven)*. Arbeidsdepartementet. [Lest 21.02.2012]; Tilgjengelig på: <http://www.lovdatab.no/all/hl-20050617-062.html>
13. Dyrstad, M., og Ose, O.S. (2005): *Problemstillinger og resultater i sykefraværskforskningen*. Søkelys på arbeidsmarkedet. 22(1). 103-116.
14. Mehllum, I.S., Kjuus, H., Veiersted, K.B., & Wergeland E. (2006): *Self-reported work-related health problems from the Oslo Health Study*. Occupational Med (Lond), 56(6), 371-379
15. NOU. (2010:13): *Arbeid for helse: Årsaker til sykefravær og utstøting*. Kap. 6.5.3. Sykemelders rolle som portvakt. Helse- og omsorgsdepartementet
16. Et mer inkluderende arbeidsliv. *Gradert sykemelding*. [Lest 19.02.2012]; Tilgjengelig på: <http://inkluderende.no/tilrettelegging/gradert-sykemelding>
17. Regjeringen. *Inkluderende arbeidsliv i staten*. Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet. [Lest 12.02.2012]; Tilgjengelig på: [http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/tema/lonns-og\\_personalpolitikk/ia\\_staten.html?id=605556](http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/tema/lonns-og_personalpolitikk/ia_staten.html?id=605556)
18. Regjeringen. *Organisering og mål for IA- samarbeidet*. Arbeidsdepartementet. [Lest 23.02.2012]; Tilgjengelig på: [http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/velferdspolitik/inkluderende\\_arbeidsliv/organisering-og-mal.html?id=605467](http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/tema/velferdspolitik/inkluderende_arbeidsliv/organisering-og-mal.html?id=605467)
19. Regjeringen. Pressemelding: 21.03.2012 nr 11. *Laveste sykefravær på sju år*. Arbeidsdepartementet. [Lest 15.04.2012]; Tilgjengelig på: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/pressemeldinger/pressemeldinger/2012/laveste-sykefravar-pa-sju-ar.html?id=675844>
20. Helsedirektoratet (2009): Notat: *Noen samfunnsøkonomiske vurderinger omkring pandemisk influensa og vaksineringsomfang*. Divisjon helseøkonomi og finansiering
21. Hem, K.G. (2000): *Økonomiske konsekvenser av sykefravær*. Rapport nr. STF78 A00508 Oslo: SINTEF Unimed

22. NHO:(2007): *Faktaark om sykefravær*. [Lest 20.01.2012]; Tilgjengelig på:  
[http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/filer\\_og\\_vedlegg1/Faktaark%20om%20sykefrav%E6r.pdf](http://www.nho.no/getfile.php/bilder/RootNY/filer_og_vedlegg1/Faktaark%20om%20sykefrav%E6r.pdf)
23. Koopmanshap, M. A., Rutten, F. H., van Ineveldt, B. M., & van Roijen, L. (1995). *The friction cost method for measuring indirect cost of disease*. Journal of Health Economics. 14., 171-189
24. Econ (2008): *Tiltak for å forebygge sykefravær - gevinster og kostnader*. Rapport 2008- 071. Oslo: Oslo Forsikring og Oslo Pensjonsforsikring
25. Befring, E. (2004): *Forskningsmetode med etikk og statistikk*. Oslo: Det Norske samlaget. 116-119
26. Individ og fellesskap. *Tillegg: Om representativitet. Hvordan gjøre utvalget representativt?*. Sosiologi og sosialantropologi vg1 og vg2.  
[Lest 20.01.2012]; Tilgjengelig på:  
<http://individogfellesskap.cappelen.no/c196522/artikkel/vis.html?tid=204748>
27. Johannessen, A., Tufte, P.A., & Kristoffersen, L. (2004): *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlaget AS. 194-195
28. Kruuse, E. (2001): *Kvantitative forskningsmetoder: i psykologi og tilgrænsende fag*. København: Dansk psykologisk forlag. 71
29. Hellevik, O. (1994): *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget AS. 161
30. Statistisk sentralbyrå. (2010): *Sysselsatte, etter kjønn og yrke (4- siffer- nivå)*. Årsgjennomsnitt 2008- 2010. 1 000. [Lest 10.04.2012]; Tilgjengelig på:  
<http://www.ssb.no/emner/06/01/yrkeaku/arkiv/tab-2011-02-22-03.html>

# Vedlegg A: Følgeskrivet til deltakerne

Til ledere i små og mellomstore bedrifter

Deres ref:

Vår ref: Dato: mai 2011

Undersøkelse om kostnader ved sykefravær

Nasjonalt folkehelseinstitutt er en etat under Helse- og omsorgsdepartementet. Vi gjennomfører for tiden en undersøkelse om kostnader ved sykefravær. Vi ønsker bl.a. å finne ut i hvilken grad korttidsfravær blant ansatte oppveies av vikarbruk, overtidbruk eller av at andre ansatte utfører mer av oppgavene. To studenter ved Universitetet i Oslo – Katrine Løvheim og Manmeet Sidhu - står for datainnsamlingen. De har med seg to korte spørreskjema – ett for Dem som leder og ett for ansatte. Vi håper De kan være behjelpelig med å delta i undersøkelsen.

Vennlig hilsen

Erik Nord

Seniorforsker ved Nasjonalt  
folkehelseinstitutt og

Professor ved Universitetet i Oslo.

Tlf.: 95753201

# Vedlegg B: Spørreskjema for arbeidstakere

Nasjonalt folkehelseinstitutt, mai 2011.

Spørreskjema til arbeidstakere om tap ved sykefravær

Du skal ikke oppgi navn. Vennligst sett strek under de svaralternativene som passer, eller skriv inn svar.

1 Er du kvinne eller mann?      Kvinne      Mann

2 Hvor gammel er du?

3 Hva er din høyeste utdanning?

**Hvis du har flere jobber, vil vi gjerne at du i det følgende tenker på hovedjobben din. (Har du flere likestilte jobber, vennligst velg én av dem og tenk på den i det følgende.)**

4 Hva slags virksomhet er det? (Skriv for eksempel

industribedrift, butikk, skole, sykehus, tømrerfirma eller lignende). .....

5 Omtrent hvor mange ansatte har virksomheten? Hvis flere bedrifter i samme konsern eller flere enheter spredt geografisk, angi størrelsen for den lokale virksomheten du selv tilhører.

1-5    6-10    11-20    21-50    51-100    101-500    > 500

6 Hva slags arbeid utfører du? (Angi eventuelt stillingsbetegnelsen din.)

7 Hvor travelt har du hatt det på jobben de siste dagene (evt den siste uka du var på jobb)?

Fullt beskjeftiget    Litt ledig tid    En god del ledig tid    Nokså lite å gjøre    Ingenting å gjøre.

**Tenk deg at du fra i morgen måtte være en uke borte fra jobben pga sykdom. Vi vil gjerne vite hvordan du selv tror dette ville slå ut på produksjon og verdiskapning på arbeidsplassen din.**

**8** Tror du det ville bli skaffet en vikar? (Hjelp fra andre på jobben skal ikke regnes med her.)

Ja     Antakelig     Noe av tiden     Antakelig ikke     Nei     Usikker

**Hvis du svarte 'antakelig ikke', 'nei' eller 'usikker', gå til spm 11. Ellers svar på dette:**

**9** Hvordan tror du man ville skaffe vikar?

Gjennom vikarbyrå     Fra egen vikarliste     Fra arbeidskontor     Annet     Usikker

**Hvis du svarte 'fra egen vikarliste', svar på neste spørsmål, ellers hopp til spm 11.(Fortsetter på baksiden av arket.)**

**10** Hvilken av følgende typer vikar brukes mest når det er snakk om en ukes fravær?

Student     Skoleelev     Hjemmeværende     Pensjonist     Annet     Usikker

**11** Ville kolleger eller arbeidskamerater ha utført noe av arbeidet ditt mens du var borte?

Ja, alt     Ja, mesteparten     Ja, en god del     Ja, noe     Nei     Usikker

**Hvis du svarte 'nei' eller 'usikker', hopp til spm 14. Ellers svar på følgende:**

**12** Hvordan ville arbeidskamerater ha fått tid til å utføre noe av arbeidet ditt?

Har ledig kapasitet     Ville stått på litt mer     Ville jobbet overtid     Ville gjort mindre av egne arbeidsoppgaver.

**13** Ville dette ha krevd meradministrasjon for nærmeste leder, eller ville det ha løst seg selv?

Noen timer meradministrasjon     Ja, litt meradministrasjon for leder     Nei, lite meradministrasjon

**14** Når du kom tilbake på jobb, ville det være samlet opp ugjort arbeid som ventet på deg?

Ja     Nei     Usikker

**15** Hvis ja, ville du ha kunnet ta igjen tapt tid ved en stund å utføre mer enn du normalt gjør?

Ikke aktuelt     Ville kunne ta igjen alt     Ville kunne ta igjen en del     Nei     Usikker

**Hvis du svarte 'nei', 'ikke aktuelt' eller 'usikker', gå til spm 17. Ellers svar på følgende:**

**16** Hvordan ville du ha tatt igjen det tapte eller noe av det tapte?

Har for tiden en del ledig tid    Ved å stå på litt ekstra    Ved å jobbe litt overtid    Annet

**17** Består arbeidet ditt i direkte personlig ekspedering eller service i virksomhetens egne lokaler, for eksempel i butikk, bank, billettekspedisjon, pub, bibliotek, sykehus? (Håndverksarbeid skal ikke regnes med her.)

Ja            Ja, i stor grad            Ja, i noen grad            Nei

**Hvis du svarte 'nei', kan du hoppe over de neste to spørsmålene. Ellers svar på følgende:**

**18** Ville ditt sykefravær ha ført til at færre av de som henvendte seg på de aktuelle dagene ble betjent, eller at kvaliteten av tjenesten ble dårligere, eller ville virkningen hovedsakelig være at det ble lengre køer og mer venting?

Færre ville bli betjent    Dårligere kvalitet på betjeningen    Mer venting    Ingen av delene

**19** Ville det måtte brukes tid på å gi kunder eller pasienter beskjed om omgjøring av avtaler?

Ja, mye tid            Ja, litt tid            Nei

**Tusen takk for svarene!**

# Vedlegg C: Spørreskjema for ledere

Nasjonalt folkehelseinstitutt, august 2011.

## Spørreskjema til ledere om tap ved sykefravær

Hvis det er flere korttidssykmeldte blant dine nærmeste underordnede i øyeblikket, vennligst *velg den som er først i alfabetet mht etternavn. Besvar alt det følgende med tanke på fraværet til akkurat den personen. Ikke oppgi personens navn.*

Vennligst sett strek under de svaralternativene som passer, eller skriv inn svar. Du kan sette strek under flere svaralternativer om nødvendig.

-----

1 Hvor langt sykefravær tror du det kan dreie seg om for den aktuelle personen?

1-2 dager      3-5 dager      6-10 dager      Mer enn 2 uker      Vet ikke

2 Er vedkommende kvinne eller mann?      Kvinne      Mann

3 Personens alder (omtrentlig):

4 Personens utdanning (angi bare høyeste):

5 Hva slags arbeid utfører denne personen? (Angi eventuelt stillingsbetegnelsen.)

6 Hvor travelt hadde denne personen det de siste dagene han/hun var på jobb?

Fullt beskjeftiget    Litt ledig tid    En god del ledig tid    Nokså lite å gjøre    Ingenting å gjøre.

**Vi vil gjerne vite hvordan du tror det aktuelle sykefraværet til denne personen slår ut på produksjon og verdiskapning på arbeidsplassen din. Vennligst svar så godt du kan på følgende:**

7 Blir det skaffet en vikar? (Hjelp fra andre på jobben skal ikke regnes med her.)

Ja    Antakelig    Noe av tiden    Antakelig ikke    Nei    Usikker

**Hvis du svarte 'antakelig ikke', 'nei' eller 'usikker', hopp til spm 10. Ellers svar på følgende:**

8 Hvordan skaffer man vikar?

Gjennom vikarbyrå    Fra egen vikarliste    Fra arbeidskontor    Annet    Usikker

**Hvis du svarte 'fra egen vikarliste', svar på neste spørsmål. Ellers hopp til spm 10.**

9 Hvilken av følgende typer vikar brukes mest for et fravær som dette?

Student   Skoleelev   Hjemmeværende   Pensjonist   Annet   Usikker

10 Utfører du eller andre ansatte noe av arbeidet til denne personen mens han/hun er borte?

Ja, alt   Ja, mesteparten   Ja, en god del   Ja, noe   Nei   Usikker

**Hvis du svarte 'nei' eller 'usikker', hopp til spm 13. Ellers svar på neste:**

11 Hvordan får du og/eller andre tid til å utføre noe av denne personens arbeid?

Har ledig kapasitet   Står på litt mer   Jobber overtid   Gjør mindre av egne arbeidsoppgaver.

12 Krever dette merarbeid av deg som administrator, eller løser det seg selv?

Noen timer meradministrasjon   Litt meradministrasjon   Lite meradministrasjon

13 Når denne personen kommer tilbake, ville det være samlet opp ugjort arbeid som venter?

Ja   Nei   Usikker

14 Hvis 'nei' på spm 13, hopp til spm 16. Ellers besvar følgende: Vil vedkommende kunne ta igjen tapt tid ved en stund å utføre mer enn han/hun normalt gjør?

Ikke aktuelt   Ville kunne ta igjen alt   Ville kunne ta igjen en del   Nei   Usikker

**Hvis 'nei', 'ikke aktuelt' eller 'usikker', hopp til spm 16. Ellers svar på følgende:**

15 Hvordan kan denne personen ta igjen det tapte eller noe av det tapte?

Har for tiden en del ledig tid   Ved å stå på litt ekstra   Ved å jobbe litt overtid   Annet

16 Består denne personens arbeid i direkte personlig ekspedering eller service i virksomhetens egne lokaler, for eksempel i butikk, bank, billettekspedisjon, pub, bibliotek, sykehus? (Håndverksarbeid skal ikke regnes med her.)

Ja   Ja, for det meste   Ja, i noen grad   Nei

**Hvis du svarte 'nei', kan du hoppe til spm 19. Ellers svar på følgende:**

17 Fører dette konkrete sykefraværet til at færre av de som henvender seg på de aktuelle dagene blir betjent, eller at kvaliteten av tjenesten blir dårligere, eventuelt er virkningen hovedsakelig at det blir lengre køer og mer venting?

Færre blir betjent   Dårligere kvalitet på betjeningen   Hovedsakelig mer venting   Fraværet betyr lite



18 Må det brukes tid på å gi kunder eller pasienter beskjed om omgjøring av avtaler?

Ja, mye tid

Ja, litt tid

Nei

19 Antall ansatte i bedriften (hvis flere virksomheter eller enheter spredt geografisk, angi størrelsen for den lokale virksomheten du selv tilhører): .....

20 Din egen stilling i bedriften: .....

**Tusen takk for svarene!**

# Vedlegg D: Oppskriften for skåringsalgoritmen

Erik Nord, 27. januar 2012

Oppskrift for å bedømme **reelt tap i verdiskapning** (i prosent av fraværstid). Versjon 3.

Vikar?

Ja:	Subrutine 1
Antakelig:	Subrutine 2
Noe av tiden:	Subrutine 3
Antakelig ikke / nei:	Gå videre til neste

Personlig ekspedering?

Ja:	Subrutine 4
Ja, i stor grad:	Subrutine 5
I noen grad:	Subrutine 6
Nei:	Gå videre til neste

Hjelp fra kolleger?

Ja, alt:	Subrutine 7
Mesteparten:	Subrutine 8
En god del:	Subrutine 9
Noe:	Subrutine 10
Nei:	Subrutine 11

### *Subrutine 1 (vikar)*

Vikartype når 'egen vikarliste':

- a. Hjemmeværende/pensjonist: 10 Antar lavere produktivitet.
- b. Skoleelev/student: 30 Antar noe tap av produktivitet pluss tap av fritid.
- c. Annet: 50 Antar tap av en blanding av produksjon og fritid.
- d. Usikker: 30 Middeltallet av de foregående.
- e. Vikarbyrå. 30 Benekter ikke a og b, følgelig lavere enn c

Anslag kan justeres noe ned hvis andre opplysninger tilsier det.

### *Subrutine 2 (antakelig vikar)*

'Antakelig' tolkes som 70 prosent sannsynlighet.

Anslag =  $0.7 \times \text{resultat av subrutine 1} + 0.3 \times \text{resultat av annen relevant subrutine}$ .

Anslag kan justeres noe ned hvis andre opplysninger tilsier det.

### *Subrutine 3 (vikar noe av tiden)*

'Noe av tiden' tolkes som 50 prosent.

Anslag =  $0.5 \times \text{resultat av subrutine 1} + 0.5 \times \text{resultat av annen relevant subrutine}$ .

Anslag kan justeres noe ned hvis andre opplysninger tilsier det.

### *Subrutine 4 (ikke vikar, personlig ekspedering)*

Konsekvenser:

- a. Ingen: 0
- b. Mer venting: 10-40 Antar tap av fritid.
- c. Færre betjent og/eller dårligere kvalitet: 20-80 Innebærer reelle produksjonstap.

Valg av tall innenfor intervaller gjøres på grunnlag av svar på 'travelt', 'hjelp fra kolleger' og 'oppsamlet'.

*Subrutine 5 (ikke vikar, i stor grad personlig ekspedering)*

Konsekvenser:

- |   |       |                                    |
|---|-------|------------------------------------|
| a. Ingen:                                     | 00-30 | Mulig tap i andre funksjoner.      |
| b. Mer venting:                               | 40-60 | Mulig tap også i andre funksjoner. |
| c. Færre betjent og/eller dårligere kvalitet: | 50-90 | Mulig tap også i andre funksjoner. |

Valg av tall innenfor intervaller gjøres på grunnlag av svar på 'travelt' og 'hjelp fra kolleger'.

*Subrutine 6 (ikke vikar, i noen grad personlig ekspedering)*

Den av subrutinene 7-11 som passer (grad av hjelp fra kolleger), men med 10 prosentenheters fradrag hvis det er svart hvis 'ingen' på konsekvenser av fravær ved personlig ekspedering.

*Subrutine 7 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør alt)*

Hvordan får kollegene tid?

- |                     |    |                                    |
|---------------------|----|------------------------------------|
| a. Ledig kapasitet: | 0  |                                    |
| b. Stått på mer:    | 0  |                                    |
| c. Overtid:         | 40 | Tap av fritid.                     |
| d. Mindre eget:     | 40 | Tap av egen ordinær verdiskapning. |

Dette er maksimaltall. De justeres ned hvis 'ledig tid i utgangspunktet' og/eller 'arbeid oppsamlet og kan tas igjen'. Multipliser med det relevante tallet fra tabellen i subrutine 11. Det kan i prinsippet justeres helt ned til null.

*Subrutine 8 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør mesteparten)*

Hvordan får kollegene tid?

- |                     |    |                                       |
|---------------------|----|---------------------------------------|
| a. Ledig kapasitet: | 30 | Ikke alt blir dekket opp av kolleger  |
| b. Stått på mer:    | 30 | Ikke alt blir dekket opp av kolleger. |

- |                 |    |  |
|-----------------|----|--|
| c. Overtid:     | 60 | Dessuten tap av fritid blant kollegene.          |
| d. Mindre eget: | 60 | Dessuten tap av egen produksjon blant kollegene. |

Dette er maksimaltall. De justeres ned hvis 'ledig tid i utgangspunktet' og/eller 'arbeid oppsamlet og kan tas igjen'. Multipliser med det relevante tallet fra tabellen i subrutine 11. Det kan i prinsippet justeres helt ned til null.

*Subrutine 9 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør en god del)*

Hvordan får kollegene tid?

- |                     |    |  |
|---------------------|----|--|
| a. Ledig kapasitet: | 50 | En god del blir ikke dekket opp av kolleger.     |
| b. Stått på mer:    | 50 | En god del blir ikke dekket opp av kolleger.     |
| c. Overtid:         | 80 | Dessuten tap av fritid blant kollegene.          |
| d. Mindre eget:     | 80 | Dessuten tap av egen produksjon blant kollegene. |

Dette er maksimaltall. De justeres ned hvis 'ledig tid i utgangspunktet' og/eller 'arbeid oppsamlet og kan tas igjen'. Multipliser med det relevante tallet fra tabellen i subrutine 11. Det kan i prinsippet justeres helt ned til null.

*Subrutine 10 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, kolleger gjør noe)*

Hvordan får kollegene tid?

- |                     |    |  |
|---------------------|----|--|
| a. Ledig kapasitet: | 70 | Det meste dekkes ikke opp av kolleger.           |
| b. Stått på mer:    | 70 | Det meste dekkes ikke opp av kolleger.           |
| c. Overtid:         | 90 | Dessuten tap av fritid blant kollegene.          |
| d. Mindre eget:     | 90 | Dessuten tap av egen produksjon blant kollegene. |

Dette er maksimaltall. De justeres ned hvis 'ledig tid i utgangspunktet' og/eller 'arbeid oppsamlet og kan tas igjen'. Gjør justering ved å multiplisere med det relevante tallet fra tabellen i subrutine 11. Det kan i prinsippet justeres helt ned til null.

*Subrutine 11 (ikke vikar, ikke personlig ekspedering, ingen hjelp fra kolleger)*

	Beskjeftigelse:	Full	Litt ledig	En god del ledig	Nokså lite å gjøre	Ingenting å gjøre
Ville kunne ta igjen tapt tid:						
All		a 30	b 10	c 0	d 0	e 0
En del		f 70	g 50	h 30	i 20	j 10
Nei/uaktuelt		k100	l 80	m 60	n 40	o 20

*Subrutine 12. Helt til slutt skal det legges til et antall prosentenheter for følgende:*

- a. Noen timer meradministrasjon: 10
- b. Litt meradministrasjon: 5
- c. Mye tid til omgjøring av avtaler: 10
- d. Litt tid til omgjøring av avtaler: 5

*Subrutine 13. Generelt skal det skjønnsmessig korrigeres for urimelige (ulogiske, inkonsistente) opplysninger. Herunder kan det sees hen til yrke og arbeidets art (for eksempel mht muligheter for å ta igjen det forsømte). Eventuelle slike korreksjoner skal kort bemerkes med en setning under den enkelte tabell.*

# Vedlegg E: Profiler med subrutiner og det reelle tapet i verdiskapningen

Forkortelser:

- B.K: Bidrag til kompensering.
- VGS: Videregående skole
- Meradm. : Mer administrasjon

## Arbeidstakerskjema: 1

**Virksomhet:** VGS

**Antall ansatte:** 21-50

**Lærer Mann 36 år**

**Høyest utdanning:** Universitetet

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?		
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær		
- Omgjøring av avtaler:		
<b>Rutinevalg: S3, S10b, S11f og S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 40 %</b>	

## Arbeidstakerskjema: 2

**Virksomhet:** Videregående skole

**Antall ansatte:** 51- 100

**Lektor Kvinne 29 år**

**Høyest utdanning:** Universitetet (FY og matte)

Spørsmål:	Svar:	B.K
<b>Hvor travelt?</b>	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Stå på ekstra og jobbet overtid	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær		
- Omgjøring av avtaler:		
<b>Rutinevalg: S10c, S11f og S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 68 %</b>	

**Arbeidstakerskjema 3****Virksomhet:** Videregående skole**Antall ansatte:** 51-100**Lærer/ Prosjektleder Mann 63 år****Høyest utdanning:** Universitetet

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Stå på ekstra og jobbet overtid	
Personlig ekspedering:	Ja, i noen grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Færre ville bli betjent	-
- Omgjøring av avtaler:	Litt tid	-
<b>Rutinevalg: S3, S6, S10b, S11f og S12bd</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 45 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 4****Virksomhet:** Barneskole**Antall ansatte:** 21-50**Lærer Mann 55 år****Høyest utdanning:** Yrresskole

Siden vedkommende har svart at det skaffes vikar, forventes det at kolleger ikke hjelper til. I dette tilfelle er det et avvik fra forventingen, når personen svarer at kolleger vil hjelpe noe. I beregning av forventet reelt tap tas ikke hjelp fra kolleger med, siden det skaffes vikar.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Annet	
Personlig ekspedering:	-	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S1b, S10a, S11a, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 9 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 5****Virksomhet:** Høgskole**Antall ansatte:** 21-50**Lærer Kvinne 52 år****Høyest utdanning:** Høyskole

Siden ingen andre relevante subrutiner blir oppgitt her, vil siste ledd i subrutine 3 være S11f.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
- Hvordan?	-	
- Mer administrasjon?	-	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe overtid	
Personlig ekspedering:	-	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S3, S11f, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 60 %</b>	



**Arbeidstakerskjema: 6****Virksomhet:** Dagligvareforretning**Antall ansatte:** 11-20**Gulvarbeider/Kasserer Kvinne 23 år****Høyest utdanning:** Universitet

Avvik fra forventet svar: når det skaffes vikar, forventes det ikke at kolleger gjør mesteparten av arbeidet til den sykmeldte. Derfor vil det i regningen av det reelle tapet legges vekt på subrutine 1b og trekke fra 5 % på grunn av S8bd.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?	Student/ skoleelev	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Stått på litt mer, ville gjort mindre	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S1b, S4a, S8bd, S12b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 30 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 7****Virksomhet:** Dagligvareforretning**Antall ansatte:** 11-20**Salgsfremmer Kvinne 35 år****Høyest utdanning:** VGS

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antagelig ikke	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler	-	
<b>Rutinevalg: S8c og S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 65 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 8****Virksomhet:** Dagligvareforretning**Antall ansatte:** 11-20**Butikkmedarbeider Mann 43 år****Høyest utdanning:** VGS

Siden vedkommende har brukt to svars alternativer for subrutine 8, benytter jeg gjennomsnittstallet for de to tilfellene (30+60/2). Og går videre med 45 % mulig tap.

Avvik fra forventet tap: vedkommende er en butikkmedarbeider, der det i noen grad er personlig ekspedering, ut ifra jobbens art vil jeg anta at det ikke vil være så mye oppsamlet arbeid for en butikkmedarbeider i en dagligvareforretning.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antagelig ikke	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	+
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja, i noen grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delen	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S6, S8bc, S11f, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 31,5 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 9****Virksomhet:** Dagligvareforretning**Antall ansatte: 6-10****Butikkmedarbeider Mann 19 år****Høyest utdanning:** Student UIO

Siden vedkommende hadde litt ledig tid før sykefraværet, justeres det reelle tapet i verdiskapningen fra 65 % til 55 %.

Det reelle tapet i verdiskapningen kommer utenfor intervallet i subrutine 5a tilsier.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Antagelig ikke	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	+
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S5a, S8c, S12b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 55 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 10****Virksomhet:** Dagligvareforretning**Antall ansatte: 6-10****Dagligleder Mann 21 år****Høyest utdanning:** Universitetet

Siden vedkommende i dette tilfellet hadde nokså lite å gjøre før sykefraværet, mener jeg at det reelle tapet i verdiskapningen blir mindre enn 30 % (som selve skårings algoritmen tilsier). Dette tallet nedjusteres til 0 %, som er et rimelig prosentantall å anta i reelt tap i verdiskapning for dette tilfellet siden vedkommende hadde nokså lite å gjøre.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Nokså lite å gjøre	+++
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	+
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delen	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S4a ,S8a og S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 0 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 11****Virksomhet:** Klesbutikk**Antall ansatte: 1-5****Butikkmedarbeider Kvinne 18 år****Høyest utdanning:** VGS

Det trekkes i fra 5 % på subrutine 1c, siden vedkommende har svart at kolleger gjør mesteparten i tillegg til at det skaffes vikar.

Avvik fra forventet svar: det skaffes vikar, legger derfor ikke vekt på hjelp fra kolleger.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:		
- Konsekvenser ved sykefravær:		
- Omgjøring av avtaler	-	
<b>Rutinevalg: S1c, S8a, S12b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 50 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 12****Virksomhet:** Apotek**Antall ansatte:** 11-20**Informasjonsfarmasøyt/ Kvinne** 26 år**Høyest utdanning:** Høyskole

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 10 %.

Avvik fra forventet svar: vedkommende har svart at jobben dreier seg om personlig ekspedering, bør derfor ikke få oppsamlet arbeid.

**Arbeidstakerskjema: 13****Virksomhet:** Apotek**Antall ansatte:** 11-20**Student Kvinne** 22 år**Høyest utdanning:** Universitetet

For å finne resultatet av subrutine 9, tar jeg gjennomsnitte av kategori b og c. Dette gjennomsnittet brukes videre i subrutine 2.

Det reelle tapet i verdiskapningen er noe høyere enn det intervallet for subrutine 4b tilsier.

**Arbeidstakerskjema: 14****Virksomhet:** Smykke butikk**Antall ansatte:** 1-5**Butikkmedarbeider Kvinne** 42 år**Høyest utdanning:** Høyskole

Siden vedkommende både har svart at det skaffes vikar i tillegg til at kolleger gjør alt, trekkes det 10 % fra subrutine 1.

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 25 %.

Avvik fra forventet svar: siden det skaffes vikar, trengs det ikke hjelp fra kolleger.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S3, S4b, S10b, S11b, S12b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 10%</b>	

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Antagelig	+
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer og jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	.	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S2, S4b, S9bc, S12b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 45,5 %</b>	

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S1b, S4a, S7b, S12b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 25 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 15**

**Virksomhet:** Klesbutikk

**Antall ansatte:** 6-10

**Assisterende butikksjef Kvinne 25 år**

**Høyest utdanning:** Yrresskole

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antakelig	+
- Type vikar?	Skoleelev	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S2, S4a, S8b og S12bd</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 40 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 16**

**Virksomhet:** Elektronikk

**Antall ansatte:** 11-20

**PC- Selger Mann 19 år**

**Høyest utdanning:** Høyskole

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Antakelig	+
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville gjort mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S2, S4a og S9d</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 45%</b>	

**Arbeidstakerskjema: 17**

**Virksomhet:** Treningssenter

**Antall ansatte:** 21-50

**Senterrådgiver/Selger Kvinne 19 år**

**Høyest utdanning:** VGS

Det reelle tapet i verdiskapningen er noe høyere enn det intervallet for subrutine 4b tilsier.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe overtid	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4b, S10b S11f og S12d</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 54 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 18****Virksomhet:** Treningssenter**Antall ansatte: 21-50****Salg (medlemskap) Mann 28 år****Høyest utdanning: -**

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 26 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Nei, lite mer.adm	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4b, S10b, S11a og S12d</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 26 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 19****Virksomhet:** Treningssenter**Antall ansatte: 51-100****Serviceleder/Daglig leder Kvinne 35 år****Høyest utdanning: BI- utdanning**

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antagelig ikke	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja en god del	++
- Hvordan?	Ved å stå på litt mer	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Vil kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S4a, S9b og S11a</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 15 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 20****Virksomhet:** Treningssenter**Antall ansatte: 51-100****Gruppetrenings ansvarlig Kvinne 31 år****Høyest utdanning: Høyskole**

Subrutine 4a tilsier at det blir 0 % i tap, men siden subrutine 11f også oppgis, settes det reelle tapet på 20 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Usikker	
- Hvordan?	-	
- Mer administrasjon?	-	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe overtid	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S4a, S11f, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 20 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 21**

**Virksomhet:** Renhold

**Antall ansatte: 11-20**

**Renhold                      Kvinne    61 år**

**Høyest utdanning:** Barneskole

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 30 %.

Ser bort fra at arbeidet kan tas igjen, ved å stå på ekstra siden vedkommende har svar usikker på "oppsamlet arbeid?" og i forhold til yrke bør det ikke bli noe ugjort arbeid.

**Arbeidstakerskjema: 22**

**Virksomhet:** Renhold i sykehjem

**Antall ansatte: 8**

**Renholder                      Kvinne    43 år**

**Høyest utdanning:** VGS

Det reelle tapet regnet ut i fra oppskriften kommer ikke innenfor intervallet subrutine 5c tilsier.

**Arbeidstakerskjema: 23**

**Virksomhet:** Renholdsavdeling på sykehjem

**Antall ansatte: 11-20**

**Renholdes- operatør    Kvinne    55 år**

**Høyest utdanning:** realskole

Siden det velges subrutine 1c og 4c, legges det til 10 prosentenheter på 1c.

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og anskaffelse av vikar, og kommer på 35 %.

Avvik fra forventet svar: når det skaffes vikar, vil man anta at kolleger ikke trenger å hjelpe til. På grunn av dette, legges det ikke vekt på det reelle tapet ved at kolleger hjelper noe.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Hjemmeværende	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?		
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S3, S4a, S8a,S12bd, S13</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 30%</b>
Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Hjemmeværende	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville gjort mindre	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S3, S5c, S8d, S11a, S12d, S13</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 15,5%</b>
Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Ja	+++
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville gjort mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	+
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S1c, S4c, S10d, S11f, S13</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 42%</b>

**Arbeidstakerskjema: 24****Virksomhet:** Frisørsalong**Antall ansatte:** 6-10**Lærling Kvinne 19 år****Høyest utdanning:** Frisør/ VGS

Siden vedkommende har en god del ledig tid, nedjusteres subrutine 9a fra 50 % til 30 %.

Det reelle tapet i verdiskapningen er noe høyere enn det subrutine 5a tilsier.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Noen timer meradm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S5a, S9a, S12b og S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 40 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 25****Virksomhet:** Frisørsalong med hudpleie**Antall ansatte:** 6-10**Frisør/ hudpleier Kvinne 24 år****Høyest utdanning:** hud og spa terapeut

Det reelle tapet i verdiskapningen er noe høyere enn det subrutine 5a tilsier.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	+
- Hvordan tas det igjen?		
Personlig ekspedering:	Ja i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:		
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S5a, S10b og S11g</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 35%</b>	

**Arbeidstakerskjema: 26****Virksomhet:** Frisørsalong**Antall ansatte:** 6-10**Frisering/sminke og salg Kvinne 22 år****Høyest utdanning:** VGS

Tallet for det reelle tapet i verdiskapningen er noe lavere enn det intervallet for subrutine 5c tilsier.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	+
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Færre ville bli betjent	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S5c, S8b, S11f og S12bd</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 31 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 27****Virksomhet:** Frisørsalong**Antall ansatte:** 6-10**Frisør Kvinne 29 år****Høyest utdanning:** VGS

På grunn av ledig tid før sykefraværet, velges det laveste tallet i intervallet .

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 45 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S5b, S7a, S12d, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 45 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 28****Virksomhet:** Frisørsalong**Antall ansatte:** 6-10**Frisør, salg og opplæring Kvinne 26 år****Høyest utdanning:** VGS

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 55 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Færre ville bli betjent	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4c, S9b og S12d</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 55 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 29****Virksomhet:** Frisørsalong**Antall ansatte:** 6-10**Frisør Kvinne 23 år****Høyest utdanning:** VGS

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 35 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Færre ville bli betjent	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4c, S8b, S12d, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 35 %</b>	



**Arbeidstakerskjema: 30**

**Virksomhet:** Trafikkskole

**Antall ansatte:** 1-5

**Trafikklærer**      **Mann**      **32 år**

**Høyest utdanning:** Høyskole

**Arbeidstakerskjema: 31**

**Virksomhet:** Trafikkskole

**Antall ansatte:** 1-5

**Kontoransvarlig**      **Kvinne**      **23 år**

**Høyest utdanning:** VGS

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 22 %.

Avvik fra forventet svar: vedkommende har svart ja på personlig ekspedering, med dette skulle man ha antatt at det ikke vil være oppsamlet arbeid. Forventet svar kan gi avvik i dette tilfellet siden arbeidets art er kontoransvarlig innen trafikkskole, som går mest på personlig ekspedering, og ved sykefravær vil det bli oppsamlet arbeid (forskive og avtale nye kjøretimer).

**Arbeidstakerskjema: 32**

**Virksomhet:** Trafikkskole

**Antall ansatte:** 1-5

**Trafikklærer**      **Mann**      **35 år**

**Høyest utdanning:** Høyskole

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 60 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antagelig	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	+
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja, i noen grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, mye tid	-
<b>Rutinevalg: S2, S6, S9c og S12bc</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 74 %</b>	

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Antagelig ikke	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville ha stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe overtid	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Færre ville bli betjent og dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, mye tid	-
<b>Rutinevalg: S4c, S10b, S11b, S12bc, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 22 %</b>	

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antagelig ikke	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	+
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Færre vil bli betjent	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4c, S9a, S12bd, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 60%</b>	

**Arbeidstakerskjema: 33****Virksomhet:** Bilverksted**Antall ansatte:** 1-5**Mekanikker      Mann      33 år****Høyest utdanning:** Fagbrev

Tar gjennomsnittet av subrutine 7b og c og går videre med 20 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer, jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler	-	
<b>Rutinevalg: S7bc, S12b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 25 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 34****Virksomhet:** Bilverksted**Antall ansatte:** 1-5**Reparasjon av bil      Mann      40 år****Høyest utdanning:** Yrresskole

I forhold til arbeidets art, vil jeg anta at det ikke vil være mulighet for å ta igjen ugjort arbeid, siden vedkommende driver med reparasjon av bil. Siden denne personen har svart nei på personlig ekspedering, er det muligheter for oppsamlet ugjort arbeid.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antagelig	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S2, S10b, S11f, S12bd, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 49,2 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 35****Virksomhet:** Bilverksted**Antall ansatte:** 1-5**Kundemottaker      Mann      21 år****Høyest utdanning:** Fagbrev

Det reelle tapet i verdiskapningen ligger lavere enn det intervallet for subrutine 5b tilsier (40-60 %). Etter vurdering og sett på arbeidets art virker 11 % rimelig.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville gjort mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S5b, S8d, S11b og S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 11 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 36****Virksomhet:** Bilverksted**Antall ansatte:** 21-50**Sentralbord**      **Kvinne**    **33 år****Høyest utdanning:** VGS

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 30 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
- Hvordan?	-	
- Mer administrasjon?	-	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe overtid	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Færre ville bli betjent, dårligere kvalitet på betjeningen, mer venting	-
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S4c og S11a</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 30 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 37****Virksomhet:** Bilverksted**Antall ansatte:** 21-50**Sentralbordet**      **Kvinne**    **59 år****Høyest utdanning:** VGS

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 30 %

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antakelig ikke	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
- Hvordan?	-	
- Mer administrasjon?	-	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra og jobbe litt overtid	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Færre ville bli betjent, dårligere kvalitet på betjeningen og mer venting	-
- Omgjøring av avtaler	-	
<b>Rutinevalg: S4c og S11a</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 30 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 38****Virksomhet:** Bilverksted**Antall ansatte:** 1-5**Mekanikker**      **Mann**    **54 år****Høyest utdanning:** Yrresskole

Siden vedkommende ikke har svar hvordan kolleger kommer til å ta over noe av arbeidet, har jeg valgt å ta snittet av prosenten i subrutine 10 a-d. Deretter regne ut det reelle tapet.

Avvik fra forventet svar: hadde ikke regnet med at en bilmekanikker som er sykmeldt vil kunne få oppsamlet arbeid.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antakelig ikke	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?		
- Mer administrasjon?	Noen timer meradm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?		
Personlig ekspedering:	Ja, i noen grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:		
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S6, S10*, S11f, S12a, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 66%</b>	

**Arbeidstakerskjema: 39****Virksomhet:** Bilverksted**Antall ansatte:** 1-5**Kundeveileder Mann 47 år****Høyest utdanning:** Høyskole

Subrutine 4c tilsier maks tap på 80 %, travelhet tilsier multiplikasjon med 0,9. I alt vil tapet bli på 77 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville gjort mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ikke aktuelt	
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe overtid, annet	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler	Ja, mye tid	-
<b>Rutinevalg: S4c, S10d, S11k, S12bc og S13</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 77 %</b>

**Arbeidstakerskjema: 40****Virksomhet:** Låsesmed**Antall ansatte:** 6-10**Lærling Mann 18 år****Høyest utdanning:** VGS

Valg av tall innenfor intervallet har blitt gjort på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger,. Siden vedkommende hadde litt ledig tid på jobb, vil tallet falle utenfor intervallet, og kommer på 20 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S5b, S8b, S11g, S12b, S13</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 20 %</b>

**Arbeidstakerskjema: 41****Virksomhet:** Låsesmed**Antall ansatte:** 6-10**Butikksjef Mann 32 år****Høyest utdanning:** bilmekanikker

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 15 %.

Avvik fra svar: vedkommende utfører personlig ekspedering, forventer derfor ikke at det skal bli oppsamlet arbeid ved et sykefravær.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra, overtid	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtalt:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4b, S9b, S11b,S12bd</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 15 %</b>

**Arbeidstakerskjema: 42****Virksomhet:** Låsesmed**Antall ansatte:** 6-10**Systemansvarlig/ bygge låser** Mann  
40 år**Høyest utdanning:** Låsesmed

Siden vedkommende hadde litt ledig tid før sykefraværet antar jeg at det reelle tapet vil være noe mindre enn 80 %, derfor nedjusteres tallet til 70 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja, i noen grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S6, S10b ,S12bd og S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 70 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 43****Virksomhet:** Elektriker**Antall ansatte:** 21-50**Elektriske installasjoner** Mann 23 år**Høyest utdanning:** VGS

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville gjort mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Usikker	
- Hvordan tas det igjen?		
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S9d og S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 85 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 44****Virksomhet:** Tømrerfirma**Antall ansatte:** 51-100**Tømrer** Mann 23 år**Høyest utdanning:** Fagbrev

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antagelig	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:		
- Konsekvenser ved sykefravær:		
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S2, S8c og S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 58 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 45****Virksomhet:** Eiendomsmegler**Antall ansatte:** 1-5**Eiendomsmegler Mann 32 år****Høyest utdanning:** Grunnskole

Siden vedkommende har svart at det skaffes vikar ved sykefravær, skal det ses bort ifra hjelp fra kolleger.

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 20 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt mer	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S1b, S5a, S9b, S11g og S12d</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 20 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 46****Virksomhet:** Eiendomsmegler**Antall ansatte:** 1-5**Eiendomsmegler Mann 38 år****Høyest utdanning:** Høyskole

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 14 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt mer	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S5a, S8b, S11a og S12d</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 14 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 47****Virksomhet:** Restaurant**Antall ansatte:** 21-50**Kokk og servitør Mann 21 år****Høyest utdanning:** Grunnskole

Siden vedkommende har valgt to svars alternativer på hvordan kolleger hjelper til, har jeg valgt å ta gjennomsnittet av svarene og gå videre med det tallet (20%). Subrutine 11h tilsier 30 %:

”Dårligere kvalitet på betjeningen” bør være bunnlinjen,, den tilsier 20-80 %. Velger derfor å sette det reelle tapet til 30 %.

Avvik fra forventet svar: vedkommende driver med personlig ekspedering, hadde derfor ikke regnet med oppsamlet arbeid.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	En god del ledig tid	+
Vikar?	Antagelig ikke	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer og overtid	
- Mer administrasjon?		
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	+
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra og ved å jobbe overtid	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S4c, S7bc, S11h, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 30 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 48****Virksomhet:** Restaurant**Antall ansatte:** 21-50**Servitør Mann 36 år****Høyest utdanning:** VGS

Det oppgis ikke hvordan kolleger kan gjøre all jobben her, men siden dette er restaurantbransjen og gjelder en servitør og kolleger gjør alt, jeg velger å ta gjennomsnitte av subrutine 7 alternativene og trekker ifra 10 %- enheter på grunn av ledig tid.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?		
- Mer administrasjon?		
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S4a, S7 og S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 10%</b>	

**Arbeidstakerskjema: 49****Virksomhet:** Restaurant**Antall ansatte:** 11-20**Servitør Kvinne 20 år****Høyest utdanning:** VGS

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S4a, S7a og S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 5%</b>	

**Arbeidstakerskjema: 50****Virksomhet:** Restaurant**Antall ansatte:** 11-20**Servitør Kvinne 20 år****Høyest utdanning:** VGS

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S4a, S8a og S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 35 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 51**

**Virksomhet:** Restaurant

**Antall ansatte: 11-20**

**Servitør Kvinne 24 år**

**Høyest utdanning:** VGS

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S4a og S7a</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 0 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 52**

**Virksomhet:** Barnehage/ omsorg

**Antall ansatte: 21-50**

**Barnehageassistent Kvinne 52 år**

**Høyest utdanning:** Realskolen

Det oppgis ikke hvordan kolleger hjelper til her, men siden dette er barnehage, er det mest sannsynlig at de gjør det ved å stå på mer og/ eller pga ledig tid. Jeg velger å ta gjennomsnittet av alternativene i subrutine 7. Siden personlig ekspedering ikke fører til noen konsekvenser, trekkes det fra 10 prosentenheter.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?		
- Mer administrasjon?		
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler	Nei	
<b>Rutinevalg: S4a, S7 og S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 10 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 53**

**Virksomhet:** Barnehage

**Antall ansatte: 21-50**

**Barnehageassistent Mann 23 år**

**Høyest utdanning:** VGS

Trekker 10 %- enheter fra subrutine 10b på grunn av litt ledig tid.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S3, S10b og S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 55 %</b>	



**Arbeidstakerskjema: 54**

**Virksomhet:** Barnehage

**Antall ansatte: 21-50**

**Barnehageassistent** (for barn med spesielle behov) **Mann** **23 år**

**Høyest utdanning:** VGS

Vanskelig å vurdere det reelle tapet i verdiskapningen i dette tilfelle.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Usikker	
- Hvordan?		
- Mer administrasjon?		
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja, i noen grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S6 og S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: Uvurderlig</b>	

**Arbeidstakerskjema: 55**

**Virksomhet:** Konsulent selskap

**Antall ansatte: 51-100**

**Konsulent innen teknologi Kvinne 24 år**

**Høyest utdanning:** UIO: Mastergrad  
industriell økonomi og teknologi ledelse

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler	-	
<b>Rutinevalg: S8c</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 60%</b>	

**Arbeidstakerskjema: 56**

**Virksomhet:** DNB Bank

**Antall ansatte: 51-100**

**Konsulent rådgiver Mann 22 år**

**Høyest utdanning:** VGS (UIO nå)

Siden vedkommende hadde nokså lite å gjøre, nedjusteres tapet til 0 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Nokså lite å gjøre	+++
Vikar?	Antakelig	
- Type vikar?		
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ledig tid	
- Mer administrasjon?		
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Usikker	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler	-	
<b>Rutinevalg: S2 og S7a</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 0 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 57**

**Virksomhet:** Konsulent/ produsent (Axellus, Orklas brand)

**Antall ansatte: 51-100**

**Lønnsomts ansvarlig, intercompany rinsing, kvartal- rapport ansvarlig**

**Mann 22 år**

**Høyest utdanning:** Mastergrad siviløkonom (Finans)

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe overtid	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S10b og S11f</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 49 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 58**

**Virksomhet:** Hotellbooking

**Antall ansatte: 51-100**

**Booking og rådgiver Kvinne 23 år**

**Høyest utdanning:** Høyskole

Siden vedkommende hadde litt ledig tid før sykefraværet, justeres subrutine 10 c til 80 %, og bruker dette tallet videre i regningen.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Noen timer meradm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei (ja, indirekte)	
- Konsekvenser ved sykefravær:	- (mer venting)	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4b, S10c, S12ad og S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 95 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 59**

**Virksomhet:** Sykehjem

**Antall ansatte: 21-50**

**Sykehjems overlege Kvinne 33 år**

**Høyest utdanning:** UIO (lege)

Siden vedkommende ikke har svart på hvordan kolleger hjelper til, velger jeg å ta gjennomsnittet av alternativene i subrutine 9a og regner videre med det tallet (65 %).

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 30 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	-	
- Mer administrasjon?	-	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe litt overtid	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4b, S9a, S11g, S12d og S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 37,5 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 60****Virksomhet:** Sykehjem**Antall ansatte:** 21-50**Hjelpepleier**      **Mann**      **46 år****Høyest utdanning:** VGS

Trekker fra 10 %- enheter på subrutine 7a på grunn av litt ledig tid.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Antakelig	+
- Type vikar?		
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?		
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S2, S4a, S7a og S12d</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 16 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 61****Virksomhet:** Sykehjem**Antall ansatte:** 51-100**Pleie og omsorg**      **Kvinne**      **30 år****Høyest utdanning:** Hjelpepleier

Trekker fra 10 %- enheter på subrutine 10b, på grunn av litt ledig tid.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	(student, hjemmeverende, pensjonist)	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	-
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:		
- Konsekvenser ved sykefravær:		
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S10b og S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 65 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 62****Virksomhet:** Sykehjem**Antall ansatte:** 51-100**Omsorg og pleie**      **Mann**      **45 år****Høyest utdanning:** Grunnskole + Hjelpeleier

Siden det skaffes vikar ses det bort ifra hjelp fra kolleger. Vedkommende ar svart student og hjemmeverende som svars alternativer for subrutine 1, derfor velges det å ta gjennomsnitte og bruke det tallet videre (20 %).

Det trekkes ifra 10 %- enheter på grunn av litt ledig tid.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?	Student, hjemmeverende	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?		
- Hvordan tas det igjen?		
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S1ab, S4a, S9b og S12bd</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 20 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 63****Virksomhet:** Sykehjem**Antall ansatte:** 1-5**Omsorgsarbeider Mann 31 år****Høyest utdanning:** VGS

Det reelle tapet i verdiskapningen ligger utenfor intervallet subrutine 5c tilsier.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Antakelig ikke	
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S5c, S9c, S11b, S12bd, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 18 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 64****Virksomhet:** Sykehjem**Antall ansatte:** 21-50**Omsorgsarbeider Mann 31 år****Høyest utdanning:** VGS

Siden vedkommende svarer at det skaffes vikar, ser vi bort ifra hjelp fra kolleger.

Mangler svar på type vikar, velger derfor å ta gjennomsnittet av alternativene for subrutine 1.

Det reelle tapet i verdiskapningen er lavere enn det intervallet for subrutine 5c tilsier.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?		
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?		
- Mer administrasjon?		
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?		
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, mye tid	-
<b>Rutinevalg: S1d, S5c, S8, S11b, S12c</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 13 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 65****Virksomhet:** Sykehjem**Antall ansatte:** 21-50**Helsefag arbeider Kvinne 47 år****Høyest utdanning:** VGS

Det reelle tapet i verdiskapningen er noe høyere enn det intervallet for subrutine 4b tilsier.

Avvik fra forventet svar: vedkommende driver med personlig ekspedering, bør derfor ikke ha oppsamlet arbeid.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Student, skoleelev	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville gjort mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Noen timer meradm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S3, S4b, S10d, S11f og S12ad</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 57 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 66****Virksomhet:** Sykehjem**Antall ansatte:** 21-50**Aktivitor**                      **Kvinne**    ? år**Høyest utdanning:** ?

Siden vedkommende ikke har svart hvordan kolleger gjør noe av arbeidet, tas gjennomsnitte av alternativene i subrutine 10 (80 %).

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	?	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Nei	
- Hvordan tas det igjen?		
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4a, S10*, S11k, S12d og S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 85 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 67****Virksomhet:** Sykehjem**Antall ansatte:** 21-50**Fysioterapeut**                      **Kvinne**    33 år**Høyest utdanning:** Høyskole

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger og kommer på 19 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe overtid	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, mye tid	-
<b>Rutinevalg: S4b, S10c, S11b og S12c</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 19%</b>	

**Arbeidstakerskjema: 68****Virksomhet:** Sykehjem**Antall ansatte:** 50**Aktivitor Kvinne**    47 år**Høyest utdanning:** Aktivitor utdanning

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?		
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville gjort mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Noen timer meradm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:		
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S9d og S12a</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 90 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 69**

**Virksomhet:** Sykehjem

**Antall ansatte: 51-100**

**Konsulent merkantil Kvinne 59 år**

**Høyest utdanning:** Handelskole

Vanskelig å vurdere det reelle tapet i dette tilfelle.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Usikker	
- Hvordan?	-	
- Mer administrasjon?	-	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Usikker	
- Hvordan tas det igjen?		
Personlig ekspedering:	Ja, i noen grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Færre ville bli betjent	-
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S6, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: Uvurderlig</b>	

**Arbeidstakerskjema: 70**

**Virksomhet:** Sykehjem

**Antall ansatte: 51-100**

**Informasjonskonsulent Kvinne 47 år**

**Høyest utdanning:** Høyskole

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på oppsamlet arbeid og personlig ekspedering, og kommer på

30 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Nei	
- Hvordan?	-	
- Mer administrasjon?	-	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S5c og S11a</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 30 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 71**

**Virksomhet:** Sykehjem

**Antall ansatte: 21-50**

**Hjelpepleier Kvinne 45 år**

**Høyest utdanning:** Hjelpepleier

Det trekkes fra 10 %- enheter på subrutine 9a på grunn av litt ledig tid.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Antakelig	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?		
- Mer administrasjon?		
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:		
- Konsekvenser ved sykefravær:		
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S2 og S9a</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 40 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 72**

**Virksomhet:** Sykehjem

**Antall ansatte: 21-50**

**Sykepleier                      Kvinne    35 år**

**Høyest utdanning:** Høyskole

Det reelle tapet i verdiskapningen er noe høyere enn det intervallet i subrutine 4b tilsier.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?		
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?		
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S3, S4b, S9a og S12d</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 45 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 73**

**Virksomhet:** Sykehjem

**Antall ansatte: 21-50**

**Pleie og omsorg              Kvinne    26 år**

**Høyest utdanning:** Høyskole (hjelpepleier)

Det trekkes fra 10 %- enheter på subrutine 8b på grunn av litt ledig tid.

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 30 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Antakelig	+
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S2, S4b, S8b og S12bd</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 30%</b>	

**Arbeidstakerskjema: 74**

**Virksomhet:** Sykehjem

**Antall ansatte: 21-50**

**Hjelpepleier              Kvinne    58 år**

**Høyest utdanning:** Høyskole

Det trekkes fra 10 %- enheter på subrutine 8b på grunn av litt ledig tid.

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 37 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Antakelig	+
- Type vikar?	Student og annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Usikker	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S2, S4b, S8b og S12bd</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 37 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 75**

**Virksomhet:** Sykehjem

**Antall ansatte: 21-50**

**Hjelpepleier      Mann      45 år**

**Høyest utdanning:** VGS

Det trekkes fra 10 %- enheter på subrutine 9b på grunn av litt ledig tid.

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger og kommer på 40 %.

**Arbeidstakerskjema: 76**

**Virksomhet:** Veterinær klinikken

**Antall ansatte: 11-20**

**Distriktsveterinær   Kvinne   31 år**

**Høyest utdanning:** UIO

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger og kommer på 23 %.

Avvik fra forventet svar: vedkommende driver med personlig ekspedering, bør derfor ikke ha oppsamlet arbeid.

**Arbeidstakerskjema: 77**

**Virksomhet:** Sykehus

**Antall ansatte: 51-100**

**Legearbeid      Kvinne      30 år**

**Høyest utdanning:** UIO (Cand.med og Cand.odont)

Siden vedkommende har valgt to svars alternativer på hvordan kolleger hjelper til, velger jeg gjennomsnittet av subrutine 10b og 10c og går videre med 80 %.

Det reelle tapet i verdiskapningen er høyere enn det intervallet for subrutine 4b tilsier.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Student, hjemmевærende	
Hjelp fra kolleger?	Ja en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Noen timer meradm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S3, S4c, S9b og S12ad</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 40%</b>	

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Ved å jobbe overtid	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å jobbe overtid	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4b, S8c, S11a og S12d</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 23 %</b>	

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?		
Hjelp fra kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Ville stått på litt mer og overtid	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ikke aktuelt	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4b, S10bc, S11k og S12bd</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 90 %</b>	



**Arbeidstakerskjema: 78**

**Virksomhet:** Legekontor

**Antall ansatte: 6-10**

**Legearbeid- medisinsk Kvinne 32 år**

**Høyest utdanning:** Cand.Med

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger og kommer på 65%.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Annet og usikker	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer, ville jobbet overtid og ville gjort mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Ja, litt meradm. for leder	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra og jobbe litt overtid	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Færre ville bli betjent	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S3, S5c, S9bcd, S11a, S12bd</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 65 %</b>

**Arbeidstakerskjema: 79**

**Virksomhet:** Sykehus

**Antall ansatte: 51-100**

**Legearbeid Mann 29 år**

**Høyest utdanning:** Cand.Med

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger og kommer på 4 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet, ville stått på litt mer, og ville jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Mer venting, ingen av delene	+
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S5ab, S7abc og S11h</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 4%</b>

**Arbeidstakerskjema: 80**

**Virksomhet:** Distribusjon

**Antall ansatte: 6-10**

**Salgssjef/ konsulent Mann 32 år**

**Høyest utdanning:** VGS

Siden kolleger gjør alt ved å stå på ekstra vil det reelle tapet være nærmere 50 % enn 90 % (S5c). Det er noen timer mer administrasjon i tillegg må det regnes litt tid til omgjøring av avtaler og dårligere kvalitet på betjeningen. Med slikt informasjon antar jeg det reelle tapet ligger i rundt 65 %.

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på travelhet og hjelp fra kolleger, og kommer på 65 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antagelig ikke	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville stått på litt mer	
- Mer administrasjon?	Noen timer meradm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja, i stor grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S5c, S7b, S12ad og S13</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 65 %</b>

**Arbeidstakerskjema: 81****Virksomhet:** Distribusjon**Antall ansatte:****Sjåfør/terminal arbeider Mann 35 år****Høyest utdanning:** Grunnskole

Avvik fra forventet svar: siden det skaffes vikar ved sykefravær, forventes det ikke at kolleger hjelper til. Det legges ikke like stor vekt på subrutine 9a, som for S1c i dette tilfellet.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Reserve sjåfører	
- Mer administrasjon?	-	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på ekstra	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler	-	
<b>Rutinevalg: S1c, S9a, S11a, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 15 %</b>	

**Arbeidstakerskjema: 82****Virksomhet:** Distribusjon**Antall ansatte: 51-100****Distribusjonssjåfør Mann 49 år****Høyest utdanning:** Folkeskole

Avvik fra forventet svar: vedkommende svarer at det blir skaffet vikar, i tillegg til å ha svart at kolleger hjelper til med alt. I dette tilfelle antar jeg at personen som har fylt ut undersøkelsen har misforstått spørsmålene. Det legges vekt på subrutine 1c, men det trekkes fra 10 % på grunn av subrutine 7c.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Ville jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Nei, lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	+
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S1c, S4a, S7c og S12d</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 45 %</b>	

## Lederskjema

### Lederskjema: 1

**Virksomhet:** Videregående skole

**Leders stilling:** Rektor

**Antall ansatte:** 50

Den sykmeldte:

**Sykefravær:** 1-2 dager

**Miljøarbeider** Kvinne 42 år

**Høyest utdanning:** VGS

Siden den sykmeldte hadde nokså lite å gjøre i utgangspunktet, trekkes det ifra 30 % fra subrutine 10b.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Nokså lite å gjøre	+++
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Står på litt mer	
- Mer administrasjon?	Lite meradm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S10b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 40%</b>	

### Lederskjema: 2

**Virksomhet:** Videregående skole

**Leders stilling:** Rektor

**Antall ansatte:** 50

Den sykmeldte:

**Sykefravær:** 18 dager

**Lærer** Kvinne 63 år

**Høyest utdanning:** Universitet

Siden deltakerne både har valgt "Ja" på vikar og "ja, alt" på kollega, trekkes det ifra 10 % for subrutine 1d. Det reelle tapet vil være 0 % siden den sykmeldte hadde en god del ledig tid før fraværet, derfor trekkes det ifra 20 % på slutten.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?		
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Lite mer adm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S1d, S7a, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 0 %</b>	

**Lederskjema: 3****Virksomhet:** Dagligvare forretning**Leders stilling:** Daglig leder**Antall ansatte: 15**Den sykmeldte:**Sykefravær:** 1-2 dager**Butikkmedarbeider (guly) Mann 24 år****Høyest utdanning:** VGS

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på ”travelhet” og ”hjelp fra kolleger”, og kommer på 20 %.

Grunnlinjen er subrutine 4b. S8b får opp tapet til 30 %, men siden den sykmeldte hadde litt ledig tid før fraværet trekkes det ifra 10 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Antakelig ikke	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Står på litt mer	
- Mer administrasjon?	Lite mer adm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Hovedsakelig mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S4b, S8b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 20 %</b>	

**Lederskjema: 4****Virksomhet:** Dagligvare forretning**Leders stilling:** Butikksjef**Antall ansatte: 18**Den sykmeldte:**Sykefravær:** 6-10 dager**Kasserer/Post i butikk ansvarig Kvinne 36 år Høyest utdanning:** VGS

Tallet for reelle tapet kommer utenfor intervallet.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Skoleelev	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Står på litt mer og jobber overtid	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Hovedsakelig mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S3, S4b, S9bc, S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 50,5 %</b>	

**Lederskjema: 5****Virksomhet:** Klesbutikk**Leders stilling:** Daglig leder**Antall ansatte:** 5Den sykmeldte:**Sykefravær:** 1-2 dager**Kunde og kasse behandler** Kvinne 20 år**Høyest utdanning:** VGS

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Nokså lite å gjøre	+++
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Fraværet har ingen betydning	+
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S4a, S7a, S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 5 %</b>	

**Lederskjema: 6****Virksomhet:** Apotek**Leders stilling:** Apoteker**Antall ansatte:** 3Den sykmeldte:**Reseptar farmasøyt** Kvinne 40 år**Høyest utdanning:** Høyskole

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på "travelhet" og "hjelp fra kolleger", og kommer på 10 %.

Siden den sykmeldte hadde en god del ledig tid før fraværet trekkes det fra 20 prosent for S3.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Nei	
- Hvordan tas det igjen?		
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Hovedsakelig mer venting og fraværet betyr lite	+
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S3, S4ab, S7b, S12b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 10 %</b>	

**Lederskjema: 7**

**Virksomhet:** Apotek

**Leders stilling:** Apoteker

**Antall ansatte:** 16

Den sykmeldte:

**Sykefravær:** 20 dager

**Reseptarfarماسؤyt Kvinne 30 år**

**Høyest utdanning:** Høyskole

Tallet for det reelle tapet kommer utenfor intervallet.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Jobber overtid og	
- Mer administrasjon?	Noen timer mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Hovedsakelig mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S3, S4b, S8cd, S12a</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 55 %</b>	

**Lederskjema: 8**

**Virksomhet:** Juvelen (butikk)

**Leders stilling:** Avdelings leder

**Antall ansatte:** 6

Den sykmeldte:

**Sykefravær:** 6-10 dager

**Butikkmedarbeider Kvinne 40 år**

**Høyest utdanning:** Grunnskole

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på "travelhet" og "hjelp fra kolleger", og kommer på 15 %.

S1b ligger som grunnlinjen, men på grunn av S10b og kombinasjon av subrutine 1d og 4b justeres 30 % til 40%. Det trekkes ifra 30 % siden den sykmeldte hadde nokså lite å gjøre for fraværet.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Nokså lite å gjøre	+++
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?	Skoleelev	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Står på litt mer	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Hovedsakelig mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S1b, S4b, S10b, S12b, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 15 %</b>	

**Lederskjema: 9****Virksomhet:** Blomster butikk**Leders stilling:** Daglig leder**Antall ansatte:** 6Den sykmeldte:**Sykefravær:** veit ikke**Dekorator**      **Kvinne**    **35 år****Høyest utdanning:** Blomster dekorator

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på "travelhet" og "hjelp fra kolleger", og kommer på 20 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer og jobber overtid	
- Mer administrasjon?		
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Hovedsakelig mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S4b, S7bc</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 20 %</b>	

**Lederskjema: 10****Virksomhet:** Frisør salong**Leders stilling:** Daglig leder**Antall ansatte:** 8Den sykmeldte:**Sykefravær:** 1-2 dager**Frisør**      **Kvinne**    **24 år****Høyest utdanning:** VGS (svennebrev)

Siden lederen ikke har svart på konsekvenser av sykefraværet settes intervallet på 0-80 %. Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på "travelhet" og "hjelp fra kolleger", og kommer på 65 %.

Det trekkes ifra 10% siden den sykmeldte hadde litt ledig tid før fraværet.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Står på litt mer og gjør mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:		
- Omgjøring av avtaler:	Ja litt tid	-
<b>Rutinevalg: S4, S9bd, S12bd, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 65 %</b>	

**Lederskjema: 11****Virksomhet:** Frisørsalong**Leders stilling:** Daglig leder**Antall ansatte:** 9Den sykmeldte:**Sykefravær:** 1-2 dager**Frisør Kvinne 32 år****Høyest utdanning:** VGS (Frisør)

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på "travelhet" og "hjelp fra kolleger", og kommer på 40%.

Grunnlinjen er S5b, siden kolleger gjør mesteparten settes tapet på 40 %, det trekkes ifra 10 % på grunn av ledig tid (før S12bd legges til).

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Lite mer adm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja, for det meste	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Hovedsakelig mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S5b, S8a, S12bd, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 40 %</b>	

**Lederskjema: 12****Virksomhet:** Bilverksted**Leders stilling:** Daglig leder**Antall ansatte:** 5Den sykmeldte:**Sykefravær:** 3-5 dager**Mekaniker Mann 24 år****Høyest utdanning:** Grunnskole

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Jobber overtid og gjør mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S7cd, S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 45 %</b>	



**Lederskjema: 13**

**Virksomhet:** Bilverksted

**Leders stilling:** Administrerende direktør

**Antall ansatte: 4**

Den sykmeldte:

**Sykefravær:** veit ikke

**Mekanikker      Mann      45 år**

**Høyest utdanning:** VGS (faglært)

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på ”travelhet” og ”hjelp fra kolleger”, og kommer på 50 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Jobbet overtid	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja, for det meste	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Hovedsakelig mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S5b, S7c, S12bd</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 50 %</b>

**Lederskjema: 14**

**Virksomhet:** Låsesmed butikk

**Leders stilling:** regnskap og økonomi

**Antall ansatte: 8**

Den sykmeldte:

**Sykefravær:** 3-5 dager

**Lærling   Mann      20 år**

**Høyest utdanning:** VGS

Grunnlinjen i dette tilfelle vil være S5b. På grunn av valg av S9d, velges 60 % som tapet (fra intervallet for S5b). Det legges til 10 % på grunn av S12bd.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Gjøre mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Usikker	
- Hvordan tas det igjen?		
Personlig ekspedering:	Ja, for det meste	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Hovedsakelig mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S5b, S9d, S11k, S12bd, S13</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 70 %</b>

**Lederskjema: 15****Virksomhet:** Byggfirma**Leders stilling:** Byggleder**Antall ansatte:** 20Den sykmeldte:**Sykefravær:** 6-10 dager**Tømrer Mann 42 år****Høyest utdanning:** VGS (svennebrev)

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Lite mer adm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S8a, S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 35 %</b>	

**Lederskjema: 16****Virksomhet:** Meglefirma**Leders stilling:** Daglig leder**Antall ansatte:** 8Den sykmeldte:**Sykefravær:** 6-10 dager**Eiendomsmegler Kvinne 30 år****Høyest utdanning:** Megler

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Står på litt mer	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen alt	+++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja, i noen grad	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Hovedsakelig mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S6, S8b, S12bd</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 19 %</b>	

**Lederskjema: 17****Virksomhet:** Restaurant**Leders stilling:** Daglig leder**Antall ansatte:** 20Den sykmeldte:**Sykefravær:** > 2 uker**Kokk Mann 25 år****Høyest utdanning:** Fagbrev

Siden lederen har valgt S1c og S10b settes tapet til 60 %. Det trekkes ifra 20 % på grunn av en god del ledig tid, før det legges til 10 % på grunn av S12a.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	En god del ledig tid	+
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Står på litt mer	
- Mer administrasjon?	Noen timer mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S1c, S10b, S12a, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 50 %</b>	

**Lederskjema: 18****Virksomhet:** Restaurant**Leders stilling:** Daglig leder**Antall ansatte:** 4Den sykmeldte:**Sykefravær:** > 2 uker**Servitør Kvinne 25 år****Høyest utdanning:** VGS

Det trekkes ifra 5 % på S1d på grunn av kombinasjon av subrutine 1 og 8.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Ja	+
- Type vikar?		
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Har ledig kapasitet	
- Mer administrasjon?	Noen timer mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Fraværet har ingen	+
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S1d, S4a, S8a, S12a, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 35%</b>	

**Lederskjema: 19****Virksomhet:** Barnehage**Leders stilling:** Pedagogisk Leder**Antall ansatte:** 40Den sykmeldte:**Sykefravær:** veit ikke**Barne- og ungdoms arbeider** Kvinne 40 år**Høyest utdanning:** ?

Velger "Usikker" på vikartype siden deltakeren ikke har svart på det spørsmålet.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Antakelig	+
- Type vikar?		
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer	
- Mer administrasjon?	Lite mer adm.	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Fraværet har ingen betydning	
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S2, S4a, S7b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 21 %</b>	

**Lederskjema: 20****Virksomhet:** Sykehjem**Leders stilling:** Avdelings leder**Antall ansatte:** 23Den sykmeldte:**Sykefravær:** > 2 uker**Avdelings leder** Kvinne 50 år**Høyest utdanning:** Høyskole

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Nei	
- Type vikar?	-	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Står på litt mer	
- Mer administrasjon?	Noen timer mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ikke aktuelt	
- Hvordan tas det igjen?		
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S9b, S11k, S12a</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 60 %</b>	

**Lederskjema: 21****Virksomhet:** Sykehjem**Leders stilling:** Avdelingsleder**Antall ansatte:** 21Den sykmeldte:**Sykefravær:** > 2 uker**Pleie og omsorg**      **Kvinne**      **29 år****Høyest utdanning:** Hjelpepleie

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på "travelhet" og "hjelp fra kolleger", og kommer på 27,5 %.

Det trekkes ifra 10 % på grunn av litt ledig tid, før S12ad legges til.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Antakelig	+
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Gjør mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Noen timer mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S2, S4c, S9d, S11g, S12ad, S13</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 27,5 %</b>

**Lederskjema: 22****Virksomhet:** Sykehjem**Leders stilling:** Leder**Antall ansatte:** 20Den sykmeldte:**Sykefravær:** >2 uker**Sykepleier oppgaver Kvinne**      **50 år****Høyest utdanning:** Høyskole

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på "travelhet" og "hjelp fra kolleger", og kommer på 50,25 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Annet	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, en god del	++
- Hvordan?	Står på litt mer og	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del. Usikker	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Dårligere kvalitet på betjeningen	-
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S3, S4c, S9bd, S11f, S12bd</b>		<b>Reelt tap i verdiskapning: 50,25 %</b>

**Lederskjema: 23****Virksomhet:** Sykehjem**Leders stilling:** Daglig leder**Antall ansatte:** 20Den sykmeldte:**Sykefravær:** > 2 uker**Stell av pasienter** Kvinne 55 år**Høyest utdanning:** Hjelpepleier

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Student	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer	
- Mer administrasjon?	Noen timer mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler	-	
<b>Rutinevalg: S3, S7b, S12a</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 25 %</b>	

**Lederskjema: 24****Virksomhet:** Sykehjem**Leders stilling:** Avdelings sykepleier**Antall ansatte:** 19Den sykmeldte:**Sykefravær:** 3-5 dager**Hjelpepleier** Kvinne 50 år**Høyest utdanning:** Hjelpepleier

Valg av tall innenfor intervallet gjøres på grunnlag av svar på "travelt" og "hjelp fra kolleger", og kommer på 40 %.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Fullt beskjeftiget	
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Hjemmeværende	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Står på litt mer	
- Mer administrasjon?	Lite mer adm	
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Ja	
- Konsekvenser ved sykefravær:	Hovedsakelig mer venting	
- Omgjøring av avtaler:	Nei	
<b>Rutinevalg: S3, S4b, S10b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 40 %</b>	

**Lederskjema: 25**

**Virksomhet:** Sykehjem

**Leders stilling:** Avdelingsleder

**Antall ansatte:** > 20

Den sykmeldte:

**Sykefravær:** Veit ikke

**Pleie og omsorg**      **Mann**      **40 år**

**Høyest utdanning:** Hjelpepleier

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?		
Vikar?	Antakelig	+
- Type vikar?	Student, pensjonist og annet	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, mesteparten	++
- Hvordan?	Står på litt mer og gjør mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Nei	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	-	
- Hvordan tas det igjen?	-	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S2, S8bd, S12b</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 39,5 %</b>	

**Lederskjema: 26**

**Virksomhet:** Sykehjem

**Leders stilling:** Daglig leder

**Antall ansatte:** 30

Den sykmeldte:

**Sykefravær:** 6-10 dager

**Omsorg og pleie**      **Kvinne**      **30 år**

**Høyest utdanning:** Hjelpepleier

Det trekkes fra 10 % på grunn av litt ledig tid. Deretter legges S12bd til.

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	Litt ledig tid	+
Vikar?	Ja, noe av tiden	+
- Type vikar?	Student og skoleelev	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, noe	+
- Hvordan?	Står på litt mer	
- Mer administrasjon?	Litt mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Usikker	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Ville kunne ta igjen en del	++
- Hvordan tas det igjen?	Ved å stå på litt ekstra	
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	Ja, litt tid	-
<b>Rutinevalg: S3, S10b, S11g, S12bd, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 25 %</b>	

**Lederskjema: 27**

**Virksomhet:** Sykehjem

**Leders stilling:** Avdelings leder

**Antall ansatte:** 14

Den sykmeldte:

**Sykefravær:** 1-2 dager

**Pleie og omsorg**      **Mann**      **30 år**

**Høyest utdanning:** Hjelpepleier

Det trekkes ifra 20 % på grunn av en god del ledig tid, før S12a legges til

Spørsmål:	Svar:	B.K
Hvor travelt?	En god del ledig tid	++
Vikar?	Noe av tiden	+
- Type vikar?	Student, hjemmевærende og pensjonist	
Hjelp fra deg eller kolleger?	Ja, alt	+++
- Hvordan?	Står på litt mer og gjør mindre av egne arbeidsoppgaver	
- Mer administrasjon?	Noen timer mer adm.	-
Tilbake på jobb:		
- Oppsamlet arbeid?	Ja	
- Kunne tatt igjen tapt tid?	Nei	
- Hvordan tas det igjen?		
Personlig ekspedering:	Nei	
- Konsekvenser ved sykefravær:	-	
- Omgjøring av avtaler:	-	
<b>Rutinevalg: S3, S7bd, S11m, S12a, S13</b>	<b>Reelt tap i verdiskapning: 10 %</b>	

# Vedlegge F: Svarfordeling for 7 ulike bransjer, med lavest og høyest reelt tap

Tallene i kolonnene svarer til antall deltakere som har svart på de ulike svaralternativene.

## Høyest reelt tap i verdiskapningen:

- **Håndverker** (7 deltakere)  
Vikar

Ja	Antakelig	Noe av tiden	Antakelig ikke/nei
-	1	-	6

Personlig ekspedering

Ja	Ja, i stor grad	I noen grad	Nei
1	2	1	3

Kolleger hjelper til:

Ja, alt	Mesteparten	En god del	Noe	Nei
-	3	3	1	-

- **Kontor** (4 deltakere)  
Vikar

Ja	Antakelig	Noe av tiden	Antakelig ikke/nei
-	1	-	3

Personlig ekspedering

Ja	Ja, i stor grad	I noen grad	Nei
1	-	-	3

Kolleger hjelper til:

Ja, alt	Mesteparten	En god del	Noe	Nei
1	1	-	2	-



- **Verksted** (9 deltakere)

Vikar

Ja	Antakelig	Noe av tiden	Antakelig ikke/nei
-	1	-	8

Personlig ekspedering

Ja	Ja, i stor grad	I noen grad	Nei
3	2	1	3

Kolleger hjelper til:

Ja, alt	Mesteparten	En god del	Noe	Nei
3	1	3	2	-

- **Tjeneste og Service** (15 deltakere)

Vikar

Ja	Antakelig	Noe av tiden	Antakelig ikke/nei
1	-	2	12

Personlig ekspedering

Ja	Ja, i stor grad	I noen grad	Nei
9	6	-	-

Kolleger hjelper til:

Ja, alt	Mesteparten	En god del	Noe	Nei
1	5	4	4	1

Lavest reelt tap i verdiskapningen:

- **Barnehage** (4 deltakere)

Vikar

Ja	Antakelig	Noe av tiden	Antakelig ikke/nei
-	1	1	2

Personlig ekspedering

Ja	Ja, i stor grad	I noen grad	Nei
2	-	1	1

Kolleger hjelper til:

Ja, alt	Mesteparten	En god del	Noe	Nei
2	-	-	1	1

- **Spisesteder** (7 deltakere)

Vikar

Ja	Antakelig	Noe av tiden	Antakelig ikke/nei
2	-	-	5

Personlig ekspedering

Ja	Ja, i stor grad	I noen grad	Nei
6	-	-	1

Kolleger hjelper til:

Ja, alt	Mesteparten	En god del	Noe	Nei
4	2	1	-	-

- **Butikk** (18 deltakere)

Vikar

Ja	Antakelig	Noe av tiden	Antakelig ikke/nei
4	4	3	7

Personlig ekspedering

Ja	Ja, i stor grad	I noen grad	Nei
14	1	1	2

Kolleger hjelper til:

Ja, alt	Mesteparten	En god del	Noe	Nei
4	9	3	2	-

